

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Departamento de Recursos Humanos Empresas RyR.

INDICE

PREÁMBULO	4
TÍTULO I // DEL INGRESO	4
TÍTULO II // DEL CONTRATO DE TRABAJO	4
TÍTULO III // DEL HORARIO DE TRABAJO	5
TÍTULO IV // DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	6
TÍTULO V // DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	6
TÍTULO VI // DEL FERIADO ANUAL	6
TÍTULO VII // DE LAS LICENCIAS MÉDICAS	7
TÍTULO VIII // INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	9
TÍTULO IX // SANCIONES Y MULTAS	9
TÍTULO X // DE LAS REMUNERACIONES	9
TÍTULO XI // DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	11
TÍTULO XII // DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	11
TÍTULO XIII// DE LAS OBLIGACIONES	11
TÍTULO XIV // DE LAS PROHIBICIONES	12
TÍTULO XV // DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LEY 20.684.	13
TÍTULO XVI // INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL	14
TÍTULO XVII // LEY DE LA SILLA	24
TÍTULO XVIII // EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	24
TÍTULO XIX // NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD	24
TÍTULO XX //DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	51
TÍTULO XXI // DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	51
TÍTULO XXII // DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.	51
LEY N° 20.001	51
TITULO XXIII // LEY NUM.20949	52
MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACION MANUAL	52
TITULO XXIV // DECRETO N. ° 4 MODIFICA DECRETO N. ° 594 DE 1999.	52
TITULO XXV // LEY NÚM. 20.660, MODIFICA LEY N. ° 19.419,	53
TITULO XXVI // PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO	54
TITULO XXVII // PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE ERRADICACION DE SILICE EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PLANESI)	54
TÍTULO XXVIII // DE LA RADIACIÓN UV	57
TÍTULO XXIX // DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA	59
TÍTULO XXX // PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.	60
TÍTULO XXXI SANCIONES	65
TITULO XXXII // LEY N° 20.609, LEY ANTI-DISCRIMINACION	65
TITULO XXXIII // LEY 20.607, CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	67

TITULO XXXIV // LEY 20.764, PROTECCION A MATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR	68
TITULO XXXV // LEY 20.769, PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE	71
TÍTULO XXXVI // LEY SANNA	72
TÍTULO XXXVII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	81
TÍTULO XXXVIII// DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE RIESGOS Y EMERGENCIA	82
TÍTULO XXXIX // CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS	82
TITULO XLI // VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	83
TITULO XLII // PROCEDIMIENTO, PROTOLOCO Y POLITICAS LEY KARIN 21.643	

“Este documento es de lectura obligatoria para todos los trabajadores de la empresa”

PREÁMBULO

- a)** El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de "**Empresas RyR**", en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha empresa.
- b)** Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.
- c)** El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la empresa proporcionar y mantener:
 1. Relaciones mutuamente armónicas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
 2. Un lugar seguro para trabajar, y así reducir los riesgos laborales asociados a cada obra.
 3. Bienestar para cada uno de los miembros de la empresa y mantener un apto clima laboral que beneficie a todos, la seguridad

TÍTULO I // DEL INGRESO

Artículo 1º

Las personas a quienes la Empresa **Empresas RyR**, acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ser contratado, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- a.** Cédula de Identidad.
- b.** Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- c.** Certificado de Salud en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- d.** Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
- e.** Los menores de 16 y mayores de 15, deberán presentar autorización indicada en el inciso anterior, además un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar o que este cursando.
- f.** Si fuere casado, certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- g.** Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional y sistema de salud al que está acogido.
- h.** Además de otros documentos, exclusivamente exigidos por empresa usuaria o mandante el cual **Empresas RyR**, preste servicios y que faciliten el ingreso a sus instalaciones.

Artículo 2º

La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 Nº 1º del Código del Trabajo sin derecho a indemnización.

Artículo 3º

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes. Posterior gestiones como carta certificadas, entre otros, serán de responsabilidad de trabajador por no entrega de información.

TÍTULO II // DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4º

Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1º y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 2º copia trabajador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 5º

El contrato de trabajo de los menores de 18 años deberá ser firmado, juntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años.

Artículo 6º

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

- a.** Lugar y fecha del contrato.
- b.** Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador u otros datos necesario para la identificación.
- c.** Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d.** El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e.** Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f.** Plazo del contrato.
- g.** Firmas de las partes.

Artículo 7º

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

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

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral de sana convivencia.

TÍTULO III // DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8º

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves, con jornada de 08:00am a 18:00pm. con 1 hora de colación integrada y excluida del tope semanal, y el viernes desde las 08hrs. hasta las 17hrs con 1 hora de colación integrada y excluida del tope semanal. Además, la empresa puede contratar personal con sistema de turno excepcional de trabajo previo consentimiento de las partes y comunicado a la Dirección del Trabajo. Estos turnos serán distribuidos con sistema A y B, de 08hrs. a 20:00hrs., de 20:00hrs. a 08:00hrs. con 1 hora de colación integrada, respectivamente, u otro sistema demandado por empresa mandante según sea naturaleza del servicio.

Artículo 9º

El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización de su jefe directo y previo registro en Recursos Humanos. Dicha ausencia, será descontada de su remuneración mensual. En complemento, existe causalidad de despido en base a lo anterior.

Artículo 10º

Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador.

El 26 de Abril de 2024 entra en vigor la Ley 21.561 que reduce gradualmente la jornada laboral.

En caso de nuestra empresa, cabe destacar que jornada excepcional no tendrá modificaciones al ser jornadas de permiso excepcionales autorizadas por la dirección del trabajo.

Referente a jornada ordinarias sí se verá modificado desde el 26 de abril del 2024 modificándose de la siguiente manera:

Lunes a jueves desde las 08hrs hasta las 18hrs con 01 hora colación imputable en la jornada. Día viernes, desde las 08hrs hasta las 17hrs con 01 hora de colación imputable en la jornada.

La reducción de la jornada se implementará de forma gradual y será de la siguiente manera:

- 26 de abril de 2024: 44 horas semanales
- 26 de abril de 2026: 42 horas semanales
- 26 de abril de 2028: 40 horas semanales

TÍTULO IV // DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**Artículo 11º**

Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 8º de este Reglamento o de las pactadas contractualmente.

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

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización del empleador, estas pactadas por escrito o no.

Artículo 12º

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria o no ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. Para lo anterior, la administración dispondrá de rangos de cierra de fecha para su contabilización para pago.

Artículo 13º

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

TÍTULO V // DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS**Artículo 14º**

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días o en voluntario consentimiento del trabajador.

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

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

TÍTULO VI // DEL FERIADO ANUAL**Artículo 15º**

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Según artículo 68 del código del trabajo, todo trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados para el mismo empleador, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 16º

Para los efectos del feriado anual, el sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 17º

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos.

El feriado establecido en el Artículo 67º del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 18º

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

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

TÍTULO VII // DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 19º

El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a empresa **Empresas RyR.**, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador entregar al área de Recursos Humanos la licencia médica respectiva en correctos plazos.

El trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud (FONASA), dentro del segundo día siguiente a la iniciación de la enfermedad, solicitará por escrito la licencia médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente expedido o visado por dicho Servicio. Todo lo anterior, siendo posible la generación de una licencia médica electrónica, sin menoscabo de la comunicación expuesta desde el trabajador hacia su supervisor o superior.

Artículo 20º

La empresa **Empresas RyR.**, podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo en su domicilio.

Artículo 21º

Por Servicio Militar, los trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

Artículo 22º

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

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

De conformidad al artículo 197 bis del Código del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195 del citado Código. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho antes establecido, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador. Para ejercer los derechos antes establecidos, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo con lo antes establecido. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

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

hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio antes establecido.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice. El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales.

Cualquier infracción a lo dispuesto anteriormente, podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Artículo 23º

La trabajadora gozará de fuero maternal durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad.

Este período se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N° 19.620.

Artículo 23º bis

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

Artículo 24º

Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el artículo 23º del presente reglamento.

Artículo 25º

Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N° 19.620.

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

2 ley 20.047 02.09.2005; establece un permiso paternal en el Código del Trabajo.

Artículo 26º

De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a siete días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

También existe el derecho al permiso de cuatro días pagados por muerte de hermano, padre o madre.

También existe el derecho al permiso pagado de tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en período de gestación.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento.

No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

En caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Causante Período permiso (mínimo)
- Hijo 7 días continuos
- Cónyuge 7 días continuos
- Hijo no nato 3 días continuos
- Padre o madre y hermanos, 4 días continuos
- El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

TÍTULO VIII // INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 27º

Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, por escrito, al jefe directo que corresponda, o según su magnitud a jefatura que siguiente.

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

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

TÍTULO IX // SANCIONES Y MULTAS

Artículo 28º

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a. Una primera amonestación verbal del jefe inmediato. Segunda debe ser escrita y tercera amonestación escrita dará origen a despido.
- b. En caso de reincidencias o gravedad en relación con producción, clima laboral, relación entre pares o con jefatura, entre otros, con una amonestación por escrito suscrita por el jefe superior que tenga poder de administración.
- c. En último término, con una multa aplicada por la Gerencia, la que podrá ser descontada desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor. Todo en relación con personal que se haga cargo de implementos, herramientas, vehículos, maquinarias, etc., u otro recurso asignado para ejecución de obras.

TÍTULO X // DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 29º

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluable en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación u otros conceptos exigidos por ley nacional.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de desgaste de herramienta, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales, la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

Artículo 30°

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a. Sueldo o jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el Contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
- b. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- c. Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
- d. Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del Trabajador.

Artículo 31°

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

Artículo 32°

La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral o posterior a ella, o mediante transferencia bancaria.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán los días 05 de cada mes o día hábil inmediato.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual equivalente a \$326.500. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

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

Artículo 33°

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

Artículo 34°

El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

Artículo 35°

Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes. Todas las liquidaciones (comprobantes) deben ser firmadas de forma electrónica a mas tardar el día 10 del siguiente mes correspondiente al periodo de pago. Esta firma podrá ser de forma electrónica mediante la plataforma de RRHH dispuesto por la empresa o de manera manual con el departamento de RRHH y/o supervisor directo. Situación el cuál, da derecho a la entrega de anticipos del siguiente mes. Por tanto, trabajador que no argumente ni de causa justa referente a su acción de no firma el comprobante de pago, empresa R&R se reserva el derecho a no entregar anticipo del mes siguiente.

TÍTULO XI // DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 36º

Empresas RyR, cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 37º

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

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

La Gerencia designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Gerencias, Subgerencias y Jefaturas de la empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Gerencia y a la o los denunciantes. La Gerencia estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

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

TÍTULO XII // DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 38º

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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

TÍTULO XIII// DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 39º

Los trabajadores de la empresa **Empresas RyR**, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

a. Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.

b. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre o firme indebidamente el libro o tarjetas de otros dependientes.

c. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos imparten en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.

- d.** Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- e.** Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- f.** Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- g.** Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- h.** Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes de la empresa.
- i.** Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- j.** Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- k.** Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- L.** Los guantes, respiradores, mascaras, gafas, botas u otros elementos personales de protección, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.
- M.** Las máquinas y equipos de cualquier tipo deberán ser manejadas con los elementos de protección necesarios, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.
- N.** Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.
- Ñ.** Todo operador de máquina, herramienta, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la maquina a su cargo para prevenir cualquier anomalía que pueda ser causa de accidente.
- O.** El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los desechos, despuntes, materiales u otros, se harán en lugares designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, y menos atochar las vías de circulación.
- P.** Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa o la ACHS, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.
- Q.** 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 CEALSM SUSESOS 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.

TÍTULO XIV // DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 40°

Se prohíbe a los trabajadores de la empresa:

1. Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del jefe directo.

2. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
3. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
4. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
5. Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
6. Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
7. Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
8. Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.
9. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
10. Introducir, vender o consumir sustancias ilícitas (drogas) en sus dependencias o lugares de trabajo.
11. Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo. Incorporación modificada de acuerdo a las disposiciones emanadas de la Ley 19.419 (conforme a las modificaciones que le introdujo la Ley 20.105) y la circular Nº 2.317, del 03.08.06 de la SUSESO.
12. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
13. Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
14. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
15. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
16. Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
17. No cumplir el reposo médico.
18. Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
19. Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.
20. Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardiaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
21. Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de las transmisiones, de maquinas o equipos.
22. Operar maquinas que no le corresponden, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.
23. Cambiar correas de transmisión, estando en funcionamiento la maquina o el motor.
24. Dejar sin vigilancia una maquina funcionando.

TÍTULO XV // DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LEY 20.684.

Artículo 41º

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

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c. Muerte del trabajador.
- d. Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

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

Artículo 42°

(Artículo 160 del Código del Trabajo) El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b. Conductas de acoso sexual.
 - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- 2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b. La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.
- 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
- 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7. Incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones que impone el contrato.

Artículo 43°

(Artículo 161.1 del Código del Trabajo) El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Artículo 44°

A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa **Empresas RyR**, le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de fondos previsionales que corresponda.

Se resume según LEY 20.684 que, por término de relación laboral, **Empresas RyR**. Debe disponer hacia trabajador documento que acredite el término de este, con un plazo de 10 días hábiles contados desde el día posterior a término de relación. En este debe figurar todo pago pendiente de parte empleador hacia trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas.

TÍTULO XVI // INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

Definición:

Artículo 45°

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

Procedimiento, investigación y sanciones:

Artículo 46º

En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al gerente de la empresa o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 47º

La denuncia deberá contener:

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

Artículo 48º

Recibida la denuncia, la Empresa **Empresas RyR.**, a través del jefe de recursos humanos, o quien designe, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

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

Artículo 49º

Empresas RyR., dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

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

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

Artículo 50º

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

Artículo 51º

En conformidad al mérito del informe, la empresa deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del Nº 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

Artículo 52º

Empresas RyR., dispondrá de un protocolo de Actuación frente a Casos de Acoso Sexual o Laboral, el cual impartirá funciones y responsabilidades. Frente a estos acontecimientos, definirá los responsables para realizar las investigaciones pertinentes según los casos. Por su parte se estandariza medios de comunicación y documentación que se deberá utilizar para los casos de acoso sexual y laboral con el fin de cumplir con los parámetros establecidos según normativas de nuestro país.

LEY NÚM. 21.643 (LEY KARIN)

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2º:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

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

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.".

b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

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

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

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

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

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

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

"Párrafo 1°

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

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

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

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

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

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

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

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

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

"Párrafo 2°

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

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

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

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

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

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

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

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

Artículo 2.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

1. Agrégase en el artículo 13 el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.".

2. Agrégase el siguiente artículo 14, nuevo:

"Artículo 14.- Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y

de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.".

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 46, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase ", cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

4. En el artículo 62:

a) En el numeral 8 sustitúyese el vocablo ", y" por un punto y aparte.

b) Agrégase a continuación del numeral 9, el siguiente numeral 10, nuevo:

"10. Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.".

Artículo 3.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda :

1. Reemplázase en el artículo 12 letra e), la expresión "funciones, y" por el siguiente texto: "funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.".

2. Agrégase en el artículo 90 el siguiente inciso final:

"Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.".

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 119, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase ", cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

4. Agrégase en el artículo 121 el siguiente inciso final, nuevo:

"En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.".

5. Sustitúyese el literal b) del inciso segundo del artículo 125 por el siguiente:

"b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84;".

6. Agrégase en el artículo 126 el siguiente inciso segundo, nuevo:

"Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160.".

7. Intercálanse en el artículo 129, los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso quinto:

"En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140.".

8. Intercállase en el artículo 136, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.".

9. Agrégase en el artículo 137 el siguiente inciso final, nuevo:

"Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.".

10. En el artículo 140:

a) Agrégase, en el inciso quinto, a continuación del punto final, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.".

b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo.".

11. Agrégase en el artículo 143, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.".

Artículo 4.- Modifícase la ley N° 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente forma:

1. Reemplázase en el artículo 10 letra e), la expresión "funciones, y" por lo siguiente: "funciones. Con todo, conforme a lo establecido en el artículo 120, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.".

2. Agrégase en el artículo 88 el siguiente inciso final, nuevo:

"Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.".

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 118, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase ", cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

4. Agrégase en el artículo 120 el siguiente inciso final, nuevo:

"En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida.".

5. Sustítuyese el literal c) del artículo 123 por el siguiente:

"c) Infringir lo dispuesto en las letras l) y m) del artículo 82.".

6. Intercálase en el artículo 124, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156.".

7. Agrégase en el artículo 126, los siguientes incisos segundos y tercero, nuevos:

"En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.".

8. En el artículo 127:

a) Intercálanse los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso sexto:

"En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138.".

b) En el inciso tercero que ha pasado a ser sexto, reemplázase la expresión "lo" por el artículo "los".

9. Intercálanse en el artículo 133, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.".

10. Intercálase en el artículo 135, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.".

11. Agrégase en el inciso final del artículo 138, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.".

12. Agrégase en el artículo 141, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.".

Artículo 5.- Modifícase la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, de la siguiente forma:

1. Agrégase en el inciso cuarto del artículo 60, a continuación de la frase "a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio," la frase "o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883, en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa,".

2. En el artículo 76:

a) Sustitúyese en el literal e) la expresión ", y" por un punto y aparte.

b) Incorpórase el siguiente literal g), nuevo:

"g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.".

3. Sustitúyese el inciso primero del artículo 77 por el siguiente:

"Artículo 77.- Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala de la respectiva municipalidad, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 18.593. El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia.".

4. Agrégase en el inciso primero del artículo 89, a continuación de la expresión "penal" la siguiente frase final ", y lo dispuesto en artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883".

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo en el que deberá dictarse la norma de carácter general y el Reglamento al que hacen referencia las modificaciones establecidas en los numerales 6 y 8 del artículo 1 de la presente ley.

Artículo segundo.- Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.".

TÍTULO XVII // LEY DE LA SILLA

Artículo 53º

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

TÍTULO XVIII // EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 54º

La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A, "es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

Para profundizar lo anterior, revise lo dispuesto en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo y promulgada en el Diario Oficial el 16-10-2006.

TÍTULO XIX // NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PREÁMBULO

Artículo 55º

Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la empresa **Empresas RyR**, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. N° 67 de la Ley 16.744:

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

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

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

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

B. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56º

Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. Trabajador:** Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la Empresa. **Empresas RyR**, y por los cuales percibe una remuneración.
- b. Jefe directo:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla.
- c. Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d. Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos Nº 5 y Nº 7 de la Ley 16.744.
- e. Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).
- f. Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigió a ocurrir el siniestro (**Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744**).
- g. Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).
- h. Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de la Empresa **Empresas RyR**, es la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de la cual la empresa es adherente.
- i. Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Se compone de tres representantes patronales y de tres representantes laborales, destinados a preocuparse de los problemas de higiene y seguridad en el trabajo en conformidad con el Decreto 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.
- j. Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- k. Equipos de protección personal:** Conjunto de elementos destinados a proteger al trabajador contra algún riesgo en particular del ambiente de trabajo.

C. DEL CONTROL DE SALUD

Artículo 57º: Todo/a trabajador/a, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido/a un examen médico pre ocupacional, o se le podrá exigir presentar un certificado médico en este sentido. Ante esto los exámenes a los cuales puede ser sometido/a un trabajador/a son los siguientes:

- Examen Altura Física (Trabajos sobre 1,80mts).
- Examen Altura Geográfica.
- Examen Espacios Confinados.
- Examen de Alcohol o Drogas.
- Examen Exposición a Ruido y Sílice (según corresponda).

Artículo 58º: Todo/a trabajador/a al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

Artículo 59º: La o el trabajador 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 cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

Artículo 60º

Hospitalización y atención médica

La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para el personal de la Empresa **Empresas RyR.**, Los jefes directos, definidos en el Artículo Nº 56 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

- a.** Instruir a su personal para que trabajen con seguridad.
- b.** Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
- c.** Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- d.** Verificar el uso de vestuario de trabajo y equipo de protección personal.
- e.** Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones del personal.
- f.** Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Artículo 61º

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

Artículo 62º

De la notificación del accidente del trabajo

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

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo.

De acuerdo con el Art. 71 del Decreto 101 (Ley 16.744), todo accidente debe ser denunciado de inmediato; el plazo no debe exceder a las 24 horas de acaecido.

a. El encargado será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

b. Accidente de trayecto:

La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 63º

Investigación de los accidentes

- a. Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Seguridad y al Comité Paritario de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurrán en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Seguridad, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d. El jefe inmediato del accidentado deberá informar al Departamento de personal sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Seguridad para su estudio y análisis.

Artículo 64º**De los Comités Paritarios Organización, elección y funcionamiento**

- a. De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la Empresa **Empresas RyR.**, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b. Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c. Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.
- d. La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e. Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- g. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos.
- h. Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

Artículo 64º bis

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

Artículo 65º**Funciones de los Comités Paritarios**

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

D. CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO

El/La trabajador/a debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades y, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

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

Clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuegos Clase A:

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

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

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 fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas.

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 como Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

Fuegos Clase D:

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Las zonas de pinturas, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa y el Organismo Administrador deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

E. OBLIGACIONES

Artículo 66º

Son obligaciones para todo el personal los siguientes puntos:

a. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo.

El Decreto 101 del reglamento general de la ley, dispone en el Artículo Nº 71 que las denuncias de accidentes del trabajo deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

b. La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento de Recursos Humanos.

c. La investigación de los accidentes del trabajo tienen como propósito descubrir las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición.

d. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la Empresa **Empresas RyR.**, Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.

e. Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º DS. 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
- Declaración de testigos.
- Certificado de atención de Posta u Hospital.

f. Todo trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de la empresa. Deberá, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.

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

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

i. Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato o a cualquier trabajador de la empresa de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anormalidad es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o las personas.

j. Todo trabajador deberá conocer:

- La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.
- La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.

k. Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar aviso en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.

l. Dado el aviso, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en las normas de seguridad vigentes en la empresa para estos casos.

m. Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo para la empresa.

n. Todo trabajador(a) deberá usar en forma obligada los uniformes y elementos de protección que la empresa proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.

o. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente.

Posteriormente deberá avisar a la empresa, a objeto de que ésta extienda una denuncia de accidente en trayecto.

p. Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la empresa.

F. PROHIBICIONES

Artículo 67º

Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a.** Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
- b.** Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- c.** Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d.** Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e.** Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f.** Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello
- g.** Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h.** Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.

- i. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- j. No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k. Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
- l. Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- m. Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- n. Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
- o. Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
 - Se está en estado de intemperancia.
 - Se está en condiciones físicas no apropiadas.
- p. Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
- q. Toda rebeldía o acción de no acatar indicaciones de superiores en general, referente a ejecuciones de trabajo o seguridad en general por procedimientos, charlas, indicaciones, ordenes, entre otras.

G. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

Artículo 68º: (Artículo 76º de la Ley 16.744)

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Artículo 69º: (Artículo 77º de la Ley 16.744)

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

ART. 77 BIS DE LA LEY 16.744

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

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

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

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

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

H. D.S. N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, D.S.73, DEL MISMO MINISTERIO.

Artículo 70º: (Art. 71 D.S. 101).

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

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

Artículo 71º: (Art. 72 D.S. 101).

En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a.** Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarle a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b.** Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c.** Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d.** En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e.** El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f.** Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g.** El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 72º: (Art. 73 D.S. 101).

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 68 y 69 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

a. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia.

El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b. Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

c. Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.

d. En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "orden de reposo Ley 16.744" o "licencia médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

e. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

f. Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el "alta laboral", la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

g. Se entenderá por "alta laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

h. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

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

Artículo 73º: (Art. 74 D.S. 101).

Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - "Base de Datos Ley 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley Nº 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 74º: (Art. 75 D.S. 101).

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

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

Artículo 75º: (Art. 76 D.S. 101).

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

a. Correspondrá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

b. Las Compin y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.

c. Las Compin, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d. La Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.

Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

f. Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.

h. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

i. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

j. En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

k. De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este Reglamento.

Artículo 76º: (Art. 76 bis D.S. 101).

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

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin. En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

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

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

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

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

Artículo 77º: (Art. 77 D.S. 101).

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

Artículo 78º: (Art. 78 D.S. 101).

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

Artículo 79º: (Art. 79 D.S. 101).

La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

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

Artículo 80º: (Art. 80 D.S. 101).

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

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

Artículo 81º: (Art. 81 D.S. 101).

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

Artículo 82º: (Art. 82 D.S. 101).

Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

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

Artículo 83º: (Art. 83 D.S. 101).

El abogado integrante de la Comere será designado libremente por el Presidente de la República.

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

Artículo 84º: (Art. 84 D.S. 101).

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

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

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

Artículo 85º: (Art. 85 D.S. 101).

La Comere sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar.

Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

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

Artículo 86º: (Art. 86 D.S. 101).

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

Artículo 87º: (Art. 87 D.S. 101).

Los miembros de la Comere gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

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

Artículo 88º: (Art. 88 D.S. 101).

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

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la Comere, podrá solicitar a la

Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le imparten, dejando testimonio escrito de su actuación.

Artículo 89º: (Art. 89 D.S. 101).

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

Artículo 88º: (Art. 90 D.S. 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

- a.** En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley N° 16.395
 - b.** Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79º.
- La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 90º: (Art. 91 D.S. 101).

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77º de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 91º: (Art. 92 D.S. 101).

La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

Artículo 92º: (Art. 93 D.S. 101).

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

Artículo 93º: (Art. 94 D.S. 101).

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

I. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (DS. 40, TÍTULO VI)

Artículo 94º:

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

RIESGOS GENERALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
---------	---------------	---------------------

Sobre esfuerzos en manejo de materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna. (lumbagos y otros) • Heridas • Fracturas 	<ul style="list-style-type: none"> • Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. • Entre las medidas preventivas podemos señalar: <ul style="list-style-type: none"> - Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, y otros). • 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 el peso máximo de carga humana establecida en la Ley Nº 20.949.
Proyección de partículas	Lesiones como, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> • Cuerpos extraños • Conjuntivitis • Erosiones • Quemaduras • Pérdida de la visión en uno o los dos ojos. 	<ul style="list-style-type: none"> • En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse de que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones. • A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como: gafas o lentes con vidrio endurecido y protección lateral, caretas protectoras faciales y otros. • Uso de biombo cuando se esmerila, pule o suelda. • Precaución con polvos en suspensión (Uso de Protección Facial)
Caídas al mismo y distinto nivel Desde superficies de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Escalas móviles o fijas • Andamios • Plataformas elevadoras. • Alza hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • Esguinces • Heridas • Fracturas • Contusiones • Lesiones múltiples • Parálisis • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito. • Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos. • Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse. • Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes • No utilizar andamios para almacenar

		<ul style="list-style-type: none"> materiales • Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. • Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de $\frac{1}{4}$ del largo utilizado • No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. • Sobre 1,70 metros de altura, se deberá utilizar arnés de sujeción. • Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés.
Contacto con fuego u objetos calientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras • Asfixias • Fuego descontrolado • Explosión, etc. • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en áreas donde esté prohibido • Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. • Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. • Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
Choque, Colisión o Volcamiento de Vehículos	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones • Fracturas • Incapacidades • TEC • Poli contusiones • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal que va a conducir deberá contar con Licencia de Conducir según su especialidad (Vehículos Livianos o Equipos Pesados), según lo establecido en la Ley de Transito N° 18.290. • Conducir a la velocidad permitida y señalizada. • Respetar señalización de transito por los lugares que deba transitar. • El vehículo deberá tener las revisiones periódicas al día. • Todo vehículo será inspeccionado mediante un Check List para verificar que se encuentren en buen estado y operativos. • Prohibido conducir bajo los efectos del alcohol, medicamentos o drogas depresores del Sistema Nervioso Central que puedan disminuir la capacidad de reacción del trabajador (Cualquier Trabajador que este bajo ingesta de Drogas Licitas deberá dar aviso inmediato a su línea de mando y será reasignado a alguna labor que este pueda ejercer).
Golpeado con o por,	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones • Fracturas 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso correcto de equipos de protección

<ul style="list-style-type: none"> • Estructuras • Equipos • Materiales • Mobiliario • Camiones, camionetas, furgones y/o autos • Caída de Materiales desde Altura 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidades • TEC • Poli contusiones 	<p>personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los trabajadores. • Utilizar Equipos de protección personal como son guantes, lentes de seguridad. • No dejar materiales sobresalientes. • Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados. • Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada. • Mantener zonas de trabajo, ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones respectivas, • No apoyar maquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas. • Disponer una distancia mínima de 0,90 mts. Entre pasillos, elementos y/o insumos. • No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura, • Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura. • Respetar el área de demarcación de zona de trabajo. • Se debe respetar las normas de tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.
Uso de Herramientas de Mano	<ul style="list-style-type: none"> • Golpes • Heridas • Atrapamientos • Proyección de Partículas • Lesiones Múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantención del lugar de trabajo en orden y aseado. • Seleccionar la herramienta adecuada. • Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores. • Utilizar la herramienta sólo para lo que fue diseñada.
Atropello	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones • Fracturas • Incapacidades • TEC • Poli contusiones • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Delimitar el área de trabajo con barreras duras u otro implemento de manera de evitar la interacción con trabajos o tránsito vehicular existentes en el área. • Utilizar los elementos de protección personal “EPP” básicos (Zapatos de Seguridad, Lentes de Seguridad y Casco de Seguridad). • Utilizar ropa de alta visibilidad o reflectante. • Transitar atento a las diferentes condiciones del lugar. • No ingresar en aquellos lugares en los cuales no se encuentra autorizado. • Mantener una distancia de seguridad mínima de 15 (m) a equipos pesados.

		(interacción hombre – máquina).
Exposición a ruido	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución o pérdida de la capacidad auditiva. • Hipoacusia neurosensorial 	<ul style="list-style-type: none"> • Usar en forma permanente protectores auditivos del tipo fonos o tapones, • Evitar el uso de equipos de radio. • Mantener controles médicos permanentes (audiometrías) del personal expuesto, que se determinan por las mediciones de los niveles de presión sonora. • Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones ambientales de ruido.
Exposición a Sustancias Peligrosas (Contacto e Inhalación)	<ul style="list-style-type: none"> • Resequedad de la Piel • Irritación • Corrosión • Cambios en la Pigmentación • Cáncer de Piel • Irritación de las Vías Respiratorias • Intoxicación • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Se instruirá al personal sobre los riesgos asociados a las actividades donde se Manipule o Aplique sustancias químicas. • Uso de EPP específico para evitar el contacto directo con la sustancia (Botas, guantes de goma, buzo Tyvek, protección ocular, protección respiratoria) • Se deberá difundir las HDS asociadas a sustancias aplicables durante la ejecución de las actividades.
Exposición a Agentes Tóxicos (Gases o Vapores)	<ul style="list-style-type: none"> • Irritación de las Vías Respiratorias • Intoxicación • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso Respirador doble vía con filtros para polvo o según agente contaminante que se exponga el trabajador en el lugar de trabajo. • Portar Sensor de Detección para Gases o Vapores durante permanencia o circulación en el lugar de trabajo. • Uso de EPP básico (casco, zapato de seguridad, lentes, guantes, ropa manga larga). • Difusión de Hoja de Datos de Seguridad de sustancias peligrosas presentes en el lugar de trabajo. • Verificar lugares de ventilación, ya sean naturales o artificiales.
Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa	<ul style="list-style-type: none"> • Poli contusiones • Heridas • Atrapamientos • Amputaciones • Fracturas 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar procedimiento de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias • Capacitar a los trabajadores sobre la utilización correcta de la maquinaria existente en la empresa, esto de acuerdo al procedimiento establecido. • Usar ropa ajustada al cuerpo,

		<ul style="list-style-type: none"> • No efectuar mantenimiento a equipos en movimiento, • Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado, • No usar equipos de música como personal mp3 o similares, • Mantener las protecciones de las maquinas en su lugar, • Usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos.
Exposición a Cargas Suspendidas	<ul style="list-style-type: none"> • Aplastamiento • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de conocimiento de Procedimientos o Instructivos de trabajo seguro en cuanto a maniobras de izaje. • Respetar segregación instalada en maniobras de izaje. • No transitar o posicionarse bajo cargas suspendidas. • Verificar mediante lista de chequeo los equipos de izaje como a su vez los elementos de izaje que se utilizaran en las maniobras. • Respetar las señales efectuadas por el Rigger a cargo de la Maniobra.
Contacto con elementos corto punzantes	<ul style="list-style-type: none"> • Cortes • Heridas 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación Check List diario de herramientas. • Concentración permanente durante el uso de herramientas cortante y punzante. • Eliminar todo elemento sobresaliente de las estructuras, superficies de trabajo, zonas de tránsito, etc. • Cuando no sea posible eliminar el elemento sobresaliente éste se deberá proteger con un material que lo envuelva y anule o reduzca su peligrosidad (Caps.). • Las herramientas cortantes y/o punzantes jamás deberán quedar en el suelo, y deben ser guardadas con protección en sus puntas. • Los equipos como sierra circular, esmeril angular serán revisados mediante Check List diario para asegurar que cuentan con todas sus protecciones de seguridad. discos y elementos cortantes deben usarse correctamente y buen estado.
Contacto con energía eléctrica: Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área	<ul style="list-style-type: none"> • Quemadura por proyección de materiales fundidos. • Incendio debido causas 	<ul style="list-style-type: none"> • No efectuar uniones defectuosas, sin aislación. • No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.

<p>donde no existe aislación.</p> <p>Cuando se entra en contacto con los conductores positivos y negativo (hacer puente).</p> <p>Cuando toma contacto con partes metálicas, caraza o chasis de equipos, maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> eléctricas. • Asfixia por paro respiratorio. • Fibrilación ventricular. • Tetanización muscular. • Quemaduras internas y externas. • Lesiones traumáticas por caídas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra. • No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. • Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. • No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. • No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). • No reforzar fusibles. • Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). • Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado. • El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados. • Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. • Se deben informar los trabajos y señalizar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.
<p>Proyección de partículas en trabajos de picado y punteado de concreto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heridas • Contusiones • Lesiones múltiples • Pérdida de visión 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de elementos de protección personal: casco, zapatos de seguridad, antiparras y careta facial si fuera necesario. • Prohibido el uso de pantalón corto. • Verificar el buen estado de las herramientas y cuidar de sacar las rebarbas. • Utilizar la superficie de trabajo adecuada, andamio o andamio de caballete y arnés de seguridad, en caso de que el andamio no cuente con baranda, prohibido el uso de escalas.
<p>Caídas y golpes en trabajos de carpintería</p>	<p>Heridas Contusiones Lesiones múltiples</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En labores de moldajes exteriores, colocación o descimbre y montaje o desarme de andamios, uso obligatorio de cinturón de seguridad, si se hace en altura, sobre 1,7 metros. • Mantener el orden y el aseo. • Señalar las zonas donde existe peligro de golpes por caídas de material o

		<p>herramientas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de elementos de protección personal, calzado, guantes, casco con barbiquejo. • El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. • Las escalas no deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.
Atrapamiento, caídas de distinto nivel y golpes en excavaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones • Heridas • Lesiones traumáticas • Parálisis • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Taludes confeccionados conforme a estudio de mecánica de suelos. • Delimitar el perímetro de la excavación. • Señalar, advirtiendo la existencia de la excavación. • Usar elementos de protección personal. • Evitar el acopio de material a menos de 0,60 m de los bordes. • No permitir el tránsito de vehículos o maquinarias, a menos de 2 metros de los bordes. • Confeccionar pasarelas para atravesar la excavación, con mínimo de tres tablones de ancho, con barandas. Distancia de 30 m entre una y otra. • Si no se tiene talud adecuado, se debe entibar toda excavación de más de 1,5 metros de profundidad.
Reacción alérgica y/o picaduras de insectos	<ul style="list-style-type: none"> • Picazón • Hinchazón • Anafilaxia • Quemazón • Aparición de ronchas • Fiebre • Calofríos 	<ul style="list-style-type: none"> • Avisar de forma inmediata al supervisor directo en lo posible identificar que lo origino e informar a personal de Empresa Mandante. • Si el trabajador es alérgico a picaduras de insectos o presenta antecedentes médicos de complicaciones anteriores, deberá notificar a la empresa. • Si mantiene algún tratamiento médico (toma de medicamentos periódicos) deberá notificar a la empresa. • Si presenta alguna picadura, aplique agua fría o hielo o avise de forma inmediata a su jefe directo. • En ningún caso el trabajador deberá apretar, rascar o frotar la picadura. • En aquellos casos donde el trabajador sufra una picadura en el cuello o cara y presenta dificultad para respirar, surja fiebre, malestar general o erupción de la piel, deberá ser trasladado para atención médica (Sala de Primera Atención o Instalaciones del Organismo

		<p>Administrador).</p> <ul style="list-style-type: none"> Quedará estrictamente prohibido auto medicarse sin antes recibir una atención médica especializada.
Situación de Emergencia (amago y/o incendio, accidente en el trabajo, sismo)	<ul style="list-style-type: none"> Quemaduras Fracturas Heridas Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> Difusión de Plan de Emergencia de la Empresa. Estar en conocimiento de los Puntos de Encuentro de Emergencia en su área de trabajo. Contar con Estación de Emergencia en las áreas de trabajo. Mantener vías de evacuación expeditas Mantener números de entidades de emergencias actualizados y publicados para todo el personal. Prohibición de fumar en lugares donde exista esta restricción.
Exposición a Radiación Ultravioleta de Origen Solar	<ul style="list-style-type: none"> Eritema (quemadura solar en la piel). Envejecimiento prematuro de la piel. Cáncer a la piel. Queratoconjuntivitis. 	<ul style="list-style-type: none"> Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. Realizar faenas bajo sombra. Usar protector 6 solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Beber agua de forma permanente. Es obligatorio usar manga larga, casco 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. Usar lente de seguridad oscuro con filtro solar UV-A y UV-B
Caídas a nivel y distinto nivel. En trabajos de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> No se deberán atravesar cordones eléctricos y/o telefónicos a ras de piso, en medio de los pasillos Queda prohibido balancearse hacia atrás en silla de trabajo. Se deberá utilizar una escala en vez de un piso, sillas o mueble para alcanzar objetos distantes. Jamás utilizar cajones abiertos de un archivador para este fin.
Golpes y tropiezos En trabajos de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> Cierre los cajones de los archivos inmediatamente después de usar. No abra demasiado los cajones de los archivos, para que no se salgan de su sitio.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca abra un cajón por encima de la cabeza de alguien que está agachado. ▪ Abrir un solo cajón la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba. ▪ Elimine el hábito de amontonar cosas sobre muebles. ▪ No obstruya con materiales corredores ni pasillos. ▪ Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. ▪ Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos. ▪ Utilizar calzado apropiado. ▪ Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse. ▪ Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse de color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.
Digitación En trabajos con computador	Contractura de músculos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dorsales ▪ Cuello ▪ Lumbares Circulatorias (dolor e inflamación de tendones y fibras musculares): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manos ▪ Brazos ▪ Antebrazos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño ergonómico de la estación de trabajo (escritorio y silla principalmente). ▪ Mantenga limpia la pantalla del Terminal del computador y regule sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión. ▪ Adopte una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usarse los mecanismos de regularización de la silla. ▪ Uso de apoya muñecas y apoya pies. ▪ Iluminación incidental sobre la pantalla del computador. ▪ Utilización de apoya documentos (atril) al mismo nivel de la pantalla y a la altura de los ojos (evite doblar la cabeza) ▪ Cada 30 minutos de trabajo continuo descanse y realice ejercicios ad-hoc.
Manejo de materiales	- Lesiones por sobreesfuerzos (Lumbagos).	Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. ▪ Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, etc.)
<p>Riesgos en la Vía Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accidentes del trabajo ▪ Accidentes del Trayecto 	<ul style="list-style-type: none"> - Heridas - Contusiones - Hematomas - Fracturas - Lesiones Múltiples - Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respetar la señalización del tránsito. ▪ Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento. ▪ No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento. ▪ Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva. ▪ No corra en la vía pública. ▪ Utilice calzado apropiado. ▪ Tómese del pasamano cuando suba o baje escaleras. ▪ Esté atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos, piedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc.
Accidentes en operación de compresores	<ul style="list-style-type: none"> - Heridas - Contusiones - Fracturas - Lesiones traumáticas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer funcionar en forma periódica la válvula de seguridad, para evitar que ésta se agarre. ▪ Drenar el compresor frecuentemente para expulsar el agua que se forme por condensación en el interior del acumulador de aire. ▪ Verificar regularmente el nivel de aceite. ▪ Efectuar el cambio de los lubricantes dentro de los períodos recomendados. ▪ Eliminar las fugas y derrames de aceite. ▪ Verificar que las válvulas de descarga se encuentren abiertas. ▪ Observar en forma periódica la presión de trabajo señalada en el manómetro. ▪ Revisar las conexiones, codos unidos, mangueras y cañerías conductores de aire comprimido. ▪ No permitir el uso de alambres como abrazaderas. ▪ Planificar la mantención del compresor y acudir a personal especializado. ▪ Proteger los sistemas de transmisión correa polea.

RIESGO
S POR
AGENTE
S
QUIMIC
OS

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normalizar y señalizar los tableros eléctricos.
Contagios, infecciones	- Enfermedades varias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite y otros, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados. ▪ Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos. ▪ Los trabajadores deberán en su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergentes, prohibiéndose el uso de aserrín, huaipe o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	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. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	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. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

RIESGOS FACTORES PSICOSOCIALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de días perdidos. • Gravedad de las lesiones. • Cantidad de personas afectadas producto de actos de acoso o violencia en el trabajo. • Aumento de licencias medicas por ausentismo asociado a enfermedades profesionales. • 	<p>Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>Implementar campañas comunicacionales vinculadas con la promoción del buen trato.</p> <p>Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p> <p>Sensibilización a jefaturas en temáticas de perspectiva de género y el otorgamiento de permisos que propicien la compatibilidad vida familiar y trabajo.</p> <p>Establecer una política de cero tolerancias para todos los incidentes de violencia o acoso en el trabajo. La política debe ser explícita y tener amplia difusión entre todos los miembros de la organización.</p> <p>Revisar las cargas de trabajo de manera trimestral con los propios interesados de manera participativa. Analizar la demanda de trabajo para identificar los requisitos de la tarea, las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarla y las condiciones de trabajo.</p> <p>Establecer un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.</p> <p>Establecer un Procedimiento de Denuncias e Investigación asociado a situaciones de</p>

Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

PROCEDIMIENTO DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

1) Objetivo: Dar a conocer el procedimiento establecido en Circular N° 3335, a la línea de mando, con el fin de ser incorporado y aplicado, en el caso de tener un accidente laboral con consecuencias graves y/o fatales.

2) Definiciones:

Accidente Fatal del Trabajo: es aquel Accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

Accidente Grave del trabajo: De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo, previsto en el inciso primero del artículo 5º de la ley N.º 16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación

Perdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida toral o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz sin compromiso óseo y con compromiso óseo; la pérdida del cuero cabelludo y el desfondamiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b) Obliga a realizar maniobras de reanimación, conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardio-respiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

c) Obliga a realizar maniobras de rescate, aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando este se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

d) Ocurra por caída de altura más de 1.8 metros, altura medida tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamientos, caídas y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

e) Ocurra en condiciones hiperbáricas, como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

f) Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena. Las anteriores definiciones son de tipo operacional, las cuales no necesariamente son clínicas ni médico legal. La denominación del accidente grave tiene como finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuando debe proceder según lo establecido en los antecedentes.

3) Faena afectadas: Corresponde a aquella (s) área (s) y/o puesto(s) de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora reconozca con facilidad cuando debe proceder según lo establecido en los antecedentes.

Rol del Empleador en caso de accidente grave y fatal:

Cuando ocurra un accidente fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá:

- a) Suspender en forma inmediata la(s) faena(s) afectada(s) y, además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en estas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgos(s) presente(s), solo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado. La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en faena, traslado al centro asistencial, atención pre hospitalaria, atención de urgencia, primeras horas de hospitalización u otro lugar. La obligación de suspensión no es exigible en el caso de los accidentes de trayecto, ni de los accidentes de trabajo ocurridos en la vía pública.
- b) Informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente de trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 6004200022 o al que lo reemplace para tales fines.
- c) Denunciar el accidente mediante formulario de denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT) al respectivo organismo administrador, indicando si el accidente es grave o fatal.

¿Cuándo reanudar actividades del área, faena o máquina involucrada?

- a) El empleador puede requerir el levantamiento de la suspensión informando a la SEREMI de SALUD (teléfono, correo electrónico o personalmente); toda vez que se han subsanado las causas que generaron el accidente.
- b) La reanudación de faenas, sólo es autorizada por la SEREMI de SALUD y/o DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dicha autorización debe contar por escrito (papel o medio digital), es decir, mantener copia en la empresa o faena involucrada.

¿Qué sucede en caso de que la empresa no notifique?

Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas (Suspensión de faena, área, etc. E informar a los Organismos Fiscalizadoras), las empresas infractoras serán sancionadas con multa.

Antecedentes que deben ser informados:

- **Identificación del accidentado**
 - a) Nombre
 - b) RUN del trabajador
 - c) Edad
 - d) Sexo
- **Identificación del Empleador**
 - a) Nombre del Empleador o Razón Social
 - b) RUT del empleador
- **Datos del Accidente**
 - a) Fecha del accidente
 - b) Hora del accidente
 - c) Dirección del accidente
 - d) Descripción inicial del accidente
 - e) Fecha defunción
 - f) Lugar defunción
- **Organismo administrador o administrador delegado**

- Identificación responsable Organismo administrador
- a) Nombre responsable organismo administrador
- b) RUT organismo administrador
- c) Correo electrónico organismo administrador
- d) Teléfono responsable organismo administrador
- Fecha de emisión

TÍTULO XX // DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 95°:

Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Empresa *Empresas RyR.*, con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de SSO y MA de la Empresa *Empresas RyR.*, el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

De acuerdo a la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que “el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”.

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

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

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

Artículo 95: La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que “la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

TÍTULO XXI // DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 96°

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

Artículo 97°

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

TÍTULO XXII // DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.

LEY N° 20.001

Artículo 98°

Empresas RyR SPA., velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, 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.

Empresas RyR SPA., procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

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

TITULO XXIII // LEY NUM.20949

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACION MANUAL

Artículo 99º. - 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. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N.º 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N.º 20.001, que regula el peso máximo de la carga humana, y en la guía técnica para la evaluación y control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga”

Artículo 100º. - Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la guía técnica para la evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga”.

TITULO XXIV // DECRETO N.º 4 MODIFICA DECRETO N.º 594 DE 1999.

DE LOS FACTORES DE RIESGOS DE LESION MUSCULOESQUELETICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES.

Artículo 101º. - Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán significado que se indica:

- A) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano
- B) Factores Biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyan y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- C) Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores: alteraciones de las unidades musculo- tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- D) Ciclos de Trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un periodo de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- E) Tarea: conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- F) Fuerza: Esfuerzo realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 102º. -El empleador deberá evaluar los factores de riesgos asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “por orden del presidente de la Republica”

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 el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

REPETITIVIDAD

POSIBLES CONDICIONES OBSERVADAS
-El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
-Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
-Existe uso intenso de dedos, mano o muñecas.
-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
-El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más de 50% de la duración de la tarea.
-Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
-Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca
-Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
-Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

TITULO XXV // LEY NÚM. 20.660, MODIFICA LEY N.º 19.419, EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Artículo 103º: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa *Empresas RyR*, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

Además, la prohibición de fumar en lugares accesibles al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea propietario, de quien tenga derecho de acceso a ellos y si tiene puertas y/o ventanas con salidas al exterior.

Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio. Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos, nunca bajo techo adosado. El no cumplimiento de la Ley expone a multas a la Empresa, a quien la infringe.

TITULO XXVI // PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Nuestra Empresa, realizará en conjunto con el organismo administrador del seguro de accidente del trabajo y enfermedades profesionales, evaluaciones cualitativas para la descripción del proceso productivo, las materias primas, maquinarias y equipos con los cuales participa el personal. Identificación de áreas, puestos de trabajo y actividades con presencia de ruido, número de trabajadores por puesto de trabajo, jornada laboral, tiempo y porcentaje de exposición a ruido semanal, medidas de control implementadas por la empresa y las recomendaciones que correspondan. Según la información obtenida en la evaluación cualitativa se programará una evaluación cuantitativa por exposición a este agente de riesgo.

Los resultados obtenidos en la evaluación inicial de la exposición ocupacional a ruido deben ser comparados con los siguientes criterios de acción, según corresponda:

a) Dosis de Acción 0,5 ó 50%: Este valor corresponde a la mitad de la dosis de ruido máxima permitida por la normativa legal vigente²¹.

b) Nivel de Acción 82 dB(A): Este valor es equivalente a una Dosis de Ruido de 0,5 ó 50%, para un tiempo efectivo de exposición diario de 8 horas.

Para aquellos casos donde se determine la existencia de ruido impulsivo, el Nivel de Acción será de 135 dB(C) Peak.

Si los resultados de la exposición ocupacional a ruido se encuentran por debajo del Criterio de Acción señalado, el ente evaluador verificará que las condiciones ambientales evaluadas se mantengan a través de chequeos periódicos que no excedan los 3 años

La periodicidad de las audiometrías y nivel de seguimientos realizados por el organismo administrador a los trabajadores se definirá de acuerdo con la magnitud de la exposición ocupacional a ruido, según lo establecido en la siguiente tabla:

Nivel de seguimiento	Exposición ocupacional a ruido	Periodicidad audiometrías
I	$82\text{dB(A)} \leq \text{NPSeq}_{8h} \leq 85\text{dB(A)}$ o $50\% \leq \text{DRD} \leq 100\% *$	Cada 3 años
II	$85\text{dB(A)} < \text{NPSeq}_{8h} \leq 95\text{dB(A)}$ o $100\% < \text{DRD} \leq 1000\% *$	Cada 2 años
III	$\text{NPSeq}_{8h} > 95\text{dB(A)}$ o $\text{DRD} > 1000\% *$	Cada 1 año
IV	Presencia ruido impulsivo (≥ 135 dB(C Peak))	Cada 6 meses

* DRD: Dosis de Ruido Diaria

TITULO XXVII // PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE ERRADICACION DE SILICE EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PLANESI)

En el marco del Programa Global de Erradicación de la Silicosis en el mundo al año 2030, promocionado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social de Chile, a través de una declaración conjunta realizada el 13 de julio del año 2007, ratificaron el compromiso del Gobierno de Chile de trabajar para conseguir la erradicación de la silicosis.

En este contexto, se acordó desarrollar una estrategia para guiar la acción de los distintos actores sociales en la gran tarea de erradicar la silicosis en el país, entendida como una problemática de salud ocupacional. Así, se elaboró y presentó el Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (PLANESI), que se enmarca en el cumplimiento de la legislación vigente y en los roles institucionales de los organismos responsables.

Uno de los principales objetivos estratégicos definidos en el PLANESI es que las empresas disminuyan y controlen la exposición a sílice en los lugares de trabajo, implementando y evaluando periódicamente un sistema de gestión de los riesgos laborales que incorpore la identificación, cuantificación y control de la exposición a sílice de forma continua en el tiempo, incluyendo los recursos necesarios para su implementación.

La legislación chilena obliga a las empresas de más de 100 trabajadores a contar con un departamento de prevención de riesgos profesionales que se encarga de las actividades preventivas. Sin embargo, en las micro, pequeñas y medianas empresas (en lo sucesivo, MIPYMES), esta realidad es diferente y heterogénea y existen, en general, menores recursos y conocimientos sobre el tema, por lo que los trabajadores pueden ser más vulnerables a las consecuencias de la exposición a riesgo de sílice.

Atendiendo a estas circunstancias, la Mesa Nacional Tripartita del PLANESI y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proponen estas Directrices, basadas en las "Directrices de la OIT relativas a Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (ILO-OSH 2001)", como un instrumento a disposición de las empresas, particularmente de las MIPYMES, en su tarea de proteger la salud de sus trabajadores de los efectos de la exposición a sílice, mediante medidas de prevención y protección.

PAUTA DE CONTROL DE EXPOSICIÓN A SÍLICE

Sr. Empleador: si en su faena productiva se realizan actividades que incluyan cortar, romper, aplastar, perforar, demoler, triturar o hacer limpieza abrasiva con vidrio, cerámica, porcelana, concreto, cemento, granito, arena o ladrillos u otro material¹ que pueda contener sílice, o hace limpieza abrasiva con chorro de arena en seco, sus trabajadores pueden estar expuestos al riesgo de sílice en el aire respirable. Ante la sospecha de este riesgo, usted debería:

- Solicitar a su Organismo Administrador (OA) de la Ley 16.744 (Mutualidad o Instituto de Seguridad Laboral) que concurra a su faena para realizar, en conjunto, la identificación de presencia de sílice en las distintas áreas de trabajo.
- Si se confirma la presencia de sílice, solicite a su OA la realización de mediciones ambientales (estacionarias) de sílice y mediciones personales (dosimetrías) para definir a los trabajadores expuestos.
- Solicite a su OA el informe técnico con los resultados de las mediciones realizadas, y las recomendaciones de control de riesgos necesarias de implementar.
- Con estas evaluaciones, construya, en conjunto con su OA, el mapa de riesgo para exposición a sílice en su faena.
- Implemente las medidas de seguridad y control indicadas por el OA, el Departamento de Prevención de Riesgos (DPR) y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), según corresponda, de conformidad con las facultades que la ley N°16.744 reconoce a estas entidades.
- Confeccione, en conjunto con su OA, el listado de los trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo con exposición a 50% o más del LPP establecido en el DS 594/1999 del MINSAL, para su inclusión en el Programa de Vigilancia de la Salud (PVS) que debe desarrollar su OA.
- Facilite la asistencia de los trabajadores a los controles médicos programados para el cumplimiento del PVS.
- En caso de haber trabajadores con resolución de incapacidad permanente por silicosis otorgada por la COMPIN respectiva, reubíquelos en puestos de trabajo sin exposición a sílice.

¿Qué sabemos del riesgo de exposición a sílice y sus consecuencias para la salud?

La silicosis es una de las enfermedades profesionales de más antigua data. Se trata de una enfermedad grave y potencialmente mortal, donde el tejido pulmonar es reemplazado por tejido fibrótico generando insuficiencia respiratoria a largo plazo, aunque existen casos de silicosis aguda y acelerada donde el proceso es mucho más rápido.

Parte fundamental del problema es que la sílice es el mineral más abundante en la corteza terrestre, y se le encuentra en múltiples faenas que requieren movimiento de tierra/arena y fracturación de rocas, como son la minería, extracción de áridos, construcción y algunas otras labores.

Los materiales o productos que contienen sílice representan un peligro en la medida que ésta alcance un tamaño de partícula de polvo respirable (partículas menores a 10 micrones), ya que cuando se inhalan partículas de gran tamaño éstas son atrapadas en los niveles superiores del sistema respiratorio.

Para que se genere silicosis, las partículas inhaladas deben ser de pequeño tamaño, siendo en ocasiones imperceptibles a simple vista. El porcentaje de sílice libre que contiene el material y el tiempo de exposición son factores cruciales en la generación de silicosis, puesto que determinan el nivel de exposición a que está sometido un trabajador: a mayor exposición, mayor daño. En Chile, los niveles máximos permisibles de exposición son los siguientes:

Límites Permisibles Ponderados (LPP), según tipo de Sílice Libre Cristalizada, de acuerdo al DS 594/1999 del Ministerio de Salud (MINSAL)

Tipo de Sílice Libre Cristalizada	LPP (mg/m³) (*)
Libre Cristalizada	0,08
Tridimita	0,04
Cristobalita	0,04
Tierra de Tripoli	0,08

Los valores referidos en la tabla previa aluden a la fracción respirable de sílice en el ambiente laboral para una jornada laboral de 45 horas semanales y altura geográfica de hasta 1000 msnm.

La enfermedad puede ser evolutiva en cuanto al grado de compromiso del aparato respiratorio, siendo su forma inicial la silicosis leve, seguida de la moderada y la severa. Si se diagnostica en forma precoz y se retira al trabajador de la exposición existe la posibilidad que el daño pulmonar no avance, permitiendo al trabajador tener una vida de buena calidad.

Ésta es una enfermedad crónica, por lo que el tratamiento no es curativo; su objetivo es evitar el avance de la enfermedad y sus complicaciones. En etapas avanzadas, disminuye las defensas del pulmón, haciendo más susceptibles a los individuos a enfermedades infecciosas del aparato respiratorio. Las complicaciones que se pueden asociar a la silicosis son:

- **Tuberculosis (TBC):** En los trabajos con silicosis crónica, la incidencia de TBC es tres veces superior que, en grupos expuestos a sílice de similar edad, pero sin silicosis. Los trabajadores que están expuestos a sílice y que no presentan silicosis tienen mayor riesgo de adquirir TBC en relación a la población general de trabajadores.
- **Cáncer de pulmón:** En 1996 la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer clasificó la sílice cristalina como carcinógeno en humanos (grupo I).
- **Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC):** Es cada vez mayor la evidencia y estudios epidemiológicos que comprueban que la inhalación de polvo inorgánico en el medio laboral es un factor de riesgo de EPOC.

En general, la enfermedad se presenta después de 10 años de exposición al agente, forma que se conoce como silicosis crónica. Lo anterior explica por qué a los trabajadores se les puede diagnosticar la enfermedad décadas después de iniciada la exposición, incluso una vez que se han retirado de los puestos de trabajo con exposición a sílice en niveles sobre la norma.

Formas más raras de presentación, relacionadas con exposiciones masivas a sílice, son aquellas en que la enfermedad se manifiesta antes de 5 años desde iniciada la exposición, conocida como silicosis aguda, y entre 5 a 10 años de exposición, conocida como silicosis acelerada.

La forma de vigilar la aparición de anormalidades secundarias en el tejido pulmonar, provocadas por exposición a sílice en el ambiente laboral, es mediante radiografías de tórax con una frecuencia definida según el nivel y tiempo de exposición, de acuerdo al Manual de Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Silicosis y de acuerdo a la metodología OIT (ver

Referencias). Por lo anteriormente expuesto es fundamental contar con un procedimiento dirigido específicamente a MIPYMES para el control de la exposición a sílice y la vigilancia médica de los trabajadores expuestos.

TÍTULO XXVIII // DE LA RADIACIÓN UV

Artículo 104°

La ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N.º 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

Artículo 105°

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

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

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a. 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
- b. Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es difícil, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- c. Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.

Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.

Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.

- d. Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- e. Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- f. Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMÁFORO SOLAR**FOTOPROTECCIÓN**

<p>LUZ VERDE</p>  <p>NORMAL</p> <p>Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p>
<p>LUZ AMARILLA</p>  <p>ALERTA AMARILLA</p> <p>Valor del índice 5 – 6</p> <p>Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ NARANJA</p>  <p>ALERTA NARANJA</p> <p>Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta</p> <p>(Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ ROJA</p>  <p>ALERTA ROJA</p> <p>Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta</p> <p>(Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p> <p>Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 15 cada 2 horas.</p>

Medidas Especiales por Olas de Calor Extremos o y Prevención de Golpes de Calor.

La amenaza de altas temperaturas y condiciones climáticas extremas debido al cambio climático es una preocupación creciente. Estas condiciones no solo afectan nuestro entorno, sino también nuestra salud y bienestar en el lugar de trabajo. Para garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, es esencial que todos estemos informados y preparados para enfrentar el calor extremo.

En un esfuerzo conjunto por resguardar la salud y bienestar de las y los trabajadores, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y la Dirección del Trabajo, participan en una campaña de prevención ante la ola de calor y la aplicación de una serie de medidas para proteger a las personas durante el verano.

Ante las altas temperaturas, queremos asegurarnos de que estés protegido. Aquí te presentamos algunas medidas clave instruidas por la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) a mutuales, ISL y empleadores.

Las mutualidades deberán entregar asistencia técnica a los empleadores para que planifiquen e implementen acciones tendientes a reducir los riesgos de salud de los trabajadores producto del calor extremo.

Medidas Preventivas Generales:

- Ventilación natural y uso de aire acondicionado para reducir la temperatura en espacios cerrados.
- Instalación de espacios sombreados y ayudas mecánicas para tareas físicamente exigentes.

Medidas Administrativas:

- Planificación de tareas físicas en horarios más frescos y evitando actividades al aire libre en momentos de mayor calor.
- No trabajar en aislamiento, programar pausas de descanso cada 45 minutos en lugares sombreados y con agua fresca disponible.
- Modificación de ciclos de trabajo/descanso para aumentar la duración de los períodos de descanso.

El empleador debe proporcionar ropa de trabajo holgada y transpirable, especialmente en tareas físicamente exigentes.

Evaluación de Salud:

- Pesquisa temprana de síntomas de agotamiento por calor y golpe de calor.
- Mantener exámenes ocupacionales actualizados, enfocándonos en personal con alta exigencia física.

Cuidando tu Hidratación:

- El empleador debe proveer, mantener y asegurar al menos 3 litros de agua fresca por persona diariamente.
- Disponer de recipientes higiénicos y accesibles, evitando más de 75 metros de distancia.

Desplazamientos durante la Jornada:

- Dotar a trabajadores de recipientes portátiles individuales para mantener agua fresca.

Monitoreo del Clima:

- Estar atentos a informes diarios sobre el clima, especialmente durante olas de calor.

Comunicación Oportuna:

- Informar a los trabajadores sobre alertas de altas temperaturas emitidas por autoridades competentes.

Capacitación y Verificación:

- Impartir capacitaciones sobre medidas preventivas.
- Implementar sistemas de verificación para asegurar que los trabajadores tomen agua y eviten síntomas de calor.

Promoción de Hábitos Saludables:

- Fomentar el consumo de frutas y verduras que aporten agua al organismo.
- Reducir alimentos con efectos diuréticos como té y café.

**TÍTULO XXIX // DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE RIESGO
Y EMERGENCIA**

Artículo 106º: Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis:

Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores/as, el empleador/a deberá:

- a) Informar inmediatamente a las y los trabajadores afectados, sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores/as, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador/a que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador/a dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

TÍTULO XXX // PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

El Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales fue aprobado por resolución exenta n°336, el 12 de junio de 2013. La actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales fue aprobada por resolución exenta n°1448, el 11 de octubre de 2022.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Artículo 107º: 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:

Carga de trabajo: exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.

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 con de las propias emociones durante el trabajo.

Desarrollo profesional: oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.

Reconocimiento y claridad de rol: reconocimiento respeto y rectitud en el trato de persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.

Conflicto de rol: sensación de molestia con las tareas que se consideran en congruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.

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.

Compañerismo: sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.

Inseguridad en condiciones de trabajo: inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares, horarios en que se trabaja.

Equilibrio entre trabajo y vida privada: interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.

Confianza y justicia organizacional: grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.

Vulnerabilidad: temor ante el trato injusto en la institución empleadora o antes represalias por el ejercicio de los derechos.

Violencia y acoso: exposición a conducta intimidatoria, ofensiva y no deseada.

Las consecuencias para la salud de quienes trabajan

Es sabido que quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales no sólo tienen consecuencias en el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.) sino que también se ven afectadas las relaciones sociales así como consecuencias para quien trabaja 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).

Artículo 108º: 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 el trabajador o la trabajadora están expuestos 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).

Las medidas protectoras Centro de las medidas protectoras que refiere el protocolo de vigilancia se encuentra el crear un comité de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales quienes deberán generar medidas de prevención y protección de quienes trabajan en torno a la exposición de riesgos psicosociales laborales.

De la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual

Artículo 109º: Se entenderá por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. De conformidad al Art. 2 del Código del Trabajo, Art. 1 y 2 Ley Nº 18.620, Art. 1º Nº 1 a) Ley Nº 20.005 y Art. 1 N° 1 Ley Nº 20.607. Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superior y subordinado (y viceversa), como entre pares.

Su manifestación puede producirse por diversas vías, entre ellas el correo electrónico, cartas, mensajes, llamados telefónicos, regalos, tarjetas, y otras manifestaciones que impliquen una conducta sexual no deseada por la persona afectada que atente contra su dignidad.

Asimismo, constituye acoso sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada. El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas

también es constitutivo de acoso sexual. En la Empresa serán consideradas, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

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

Artículo 110º: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los Art. 63 y siguientes de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art. 160 Número 1 Letra b) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 110º bis A: En conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 Nº 12 del Código del Trabajo y Art. 1º Nº 3 Ley Nº 20.005, este Reglamento contiene el procedimiento para tratar los casos de acoso sexual. ARTÍCULO 66º bis A: Todo trabajador/a de la Empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la administración superior y/o a la Gerencia de Personas o al Departamento de personal de la Empresa, facultándose también para estos efectos a las asistentes sociales; o la Inspección del Trabajo competente. Art. 211-A del Código del Trabajo.

Artículo 110º bis B: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Art. anterior deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días corridos. Para lo anterior, la Gerencia de Personas o el Departamento de personal designarán a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer estas materias, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia. Art. 211-C del Código del Trabajo. La Empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del acusado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 5 días de haberse recibido el reclamo.

Artículo 110º bis C: La denuncia dirigida a la Gerencia de Personas o al Departamento de Personal deberá ser escrita, indicando el denunciante su nombre, apellidos y R.U.T., el cargo que ocupa en la Empresa; unidad donde se desempeña; una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante de acuerdo al Art. 211-A del Código del trabajo y Art. 1º Nº 7 Ley Nº 20.005.

Artículo 110º bis D: Recibida la denuncia, la Empresa tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos. Art. 211-B del Código del Trabajo.

Artículo 110º bis E: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, solicitará a la Gerencia de Personas o al Departamento de personal, 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, la re-destinación de una de los partes, permiso temporal con goce de remuneraciones u otra medida que estime del caso, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Art. 211-B del Código del Trabajo.

Artículo 110° bis F: Todo 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 las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizara a ambas partes que serán oídas.

Artículo 110° bis G: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos presentados, los testigos que declararon, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 110° bis H: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia de Personas o Departamento de personal de la Empresa a más tardar dentro de 20 días contados desde el inicio de la investigación y notificada, en forma personal, a las partes dos días después de entregado el informe. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días siguientes al conocimiento del informe, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Art. 211-C del Código del Trabajo. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la misma. Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.

Artículo 110° bis I: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Gerencia de Personas o el Departamento de personal, quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 110° bis J: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Empresa procederá a tomar las medidas de resguardo, tales como las descritas en el Art. 63º, u otras que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este Reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 110° bis K: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene este Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 110° bis L: Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. Art. 211-D del Código del Trabajo.

Artículo 110° bis M: En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Art. 211-E del Código del Trabajo. PÁRRAFO 4. De la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral

Artículo 111º: Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente. Corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas o ciudadanos con capacidad de obrar. El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la empresa, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Se incorporan dentro de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral el acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo. El procedimiento de los artículos anteriores respecto al acoso sexual también se aplicará para los casos de denuncia de acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo o tele distancia. Se entenderá como acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, de acuerdo al Art. 2 del Código del Trabajo y Art. 1 N° 1 Ley Nº 20.607

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral: Deben existir conductas que impliquen una agresión moral o física hacia él o los trabajadores afectados o que sean contrarias a la dignidad de la persona, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisará, cualquier acto que cause mengua o descredito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados. Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

Los actos de discriminación laboral (de conformidad al Art 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Art. 11 Ley Nº 21.155 y Art. 1 N° 1 Ley Nº 20.940), son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El teletrabajo es aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. El trabajo a distancia es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se entenderá como menoscabo por teletrabajo o tele distancia todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.

Artículo 112º: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los Art. 72 al 75 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art. 160 Número 1 Letra f) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso laboral.

TÍTULO XXXI SANCIONES

Artículo 113º

El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157º del Código del Trabajo o el 25% de la renta diaria.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas. Además, ante actos no correspondidos por el personal que afecten la productividad de **Empresas RyR SPA**. El supervisor directo y Jefatura, tendrá la autoridad de amonestar verbal y por escrito, frente a las acciones claramente observadas. Las reiteradas cartas emitidas por faltas, atrasos, conductas amenazadoras contra compañeros de trabajo, cuando no cumple funciones u órdenes generados, al no cumplir las normativas de prevención e higiene, entre otros, donde estas sean mayores a dos, serán causales de término según artículo 160 del código del trabajo.

TÍTULO XXXII // LEY N° 20.609, LEY ANTI-DISCRIMINACIÓN

Título I Disposiciones Generales

Artículo 114º. - Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Correspondrá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 115º. - Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o excusar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Artículo 116º. - Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Artículo 4º.- Legitimación activa. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

Artículo 117º. - Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

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

Artículo 6º.- Admisibilidad. No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

- a) Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.
- b) Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.
- c) Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.
- d) Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.
- e) Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo.

Si la situación a que se refiere la letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

Artículo 118º. - Suspensión provisional del acto reclamado. En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior.

El tribunal podrá revocar la suspensión provisional del acto reclamado, de oficio o a petición de parte y en cualquier estado del procedimiento, cuando no se justifique la mantención de la medida.

Artículo 119º. - Informes. Deducida la acción, el tribunal requerirá informe a la persona denunciada y a quien estime pertinente, notificándolos personalmente. Los informes deberán ser evacuados por los requeridos dentro de los diez días hábiles siguientes a la respectiva notificación. Cumplido ese plazo, el tribunal proseguirá la tramitación de la causa, conforme a los artículos siguientes, aun sin los informes requeridos.

Artículo 120º. - Audiencias. Evacuados los informes, o vencido el plazo para hacerlo, el tribunal fijará una audiencia para el quinto día hábil contado desde la última notificación que de esta resolución se haga a las partes, la que se practicará por cédula.

Dicha audiencia tendrá lugar con la parte que asista. Si lo hacen todas ellas, el tribunal las llamará a conciliación.

Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Si los hubiere, en la misma audiencia recibirá la causa a prueba, resolución que podrá impugnarse mediante reposición y apelación subsidiaria, la que se concederá en el solo efecto devolutivo. Estos recursos deberán deducirse dentro del tercer día hábil contado desde el término de la audiencia.

Recibida la causa a prueba, las partes tendrán el plazo de tres días hábiles para proponer al tribunal los medios de prueba de los cuales pretenden valerse, debiendo presentar una lista de testigos si desean utilizar la prueba testimonial. Acto seguido, el tribunal dictará una resolución fijando la fecha para la realización de la audiencia de recepción de las pruebas, que deberá tener lugar entre el quinto y el décimo quinto día hábil posterior a dicha resolución. Si tal audiencia no fuere suficiente para recibir todas las pruebas que fueren procedentes o si las partes piden su suspensión por motivos fundados o de común acuerdo, lo que podrán hacer sólo por una vez, se fijará una nueva audiencia para dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la anterior. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

Artículo 121º. - Prueba. Serán admitidos todos los medios de prueba obtenidos por medios lícitos que se hubieren ofrecido oportunamente y que sean aptos para producir fe. En cuanto a los testigos, cada parte podrá presentar un máximo de dos de ellos por cada punto de prueba. No habrá testigos ni peritos inhábiles, lo que no obsta al derecho de cada parte de exponer las razones por las que, a su juicio, la respectiva declaración no debe merecer fe.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Artículo 122º. - Medidas para mejor resolver. El tribunal podrá, de oficio y sólo dentro del plazo para dictar sentencia, decretar medidas para mejor resolver. La resolución que las ordene deberá ser notificada a las partes. Estas medidas deberán cumplirse dentro del plazo de quince días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución que las disponga. Vencido este término, las medidas no cumplidas se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia sin más trámite.

Artículo 123º. - Sentencia. El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio. Si la sentencia estableciera que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal.

Artículo 13.- Apelación. La sentencia definitiva, la resolución que declare la inadmisibilidad de la acción y las que pongan término al procedimiento o hagan imposible su prosecución serán apelables, dentro de cinco días hábiles, para ante la Corte de Apelaciones que corresponda, ante la cual no será necesario hacerse parte.

Interpuesta la apelación, el tribunal elevará los autos el día hábil siguiente. La Corte de Apelaciones agregará extraordinariamente la causa a la tabla, dándole preferencia para su vista y fallo. Deberá oír los alegatos de las partes, si éstas los ofrecen por escrito hasta el día previo al de la vista de la causa, y resolverá el recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quede en estado de fallo.

Artículo 124º. - Reglas generales de procedimiento. En todo lo no previsto en este título, la sustanciación de la acción a que él se refiere se regirá por las reglas generales contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

TITULO XXXIII // LEY 20.607, CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 125º. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agregase, en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.".

2) En el número 1) del artículo 160:

- a) Sustituyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción copulativa "y" que le sigue, por un punto y coma.
- b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".
- c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:
"f) Conductas de acoso laboral."

3) En el artículo 171:

- a) Sustitúyase en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y Agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".
- b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Artículo 126º. - Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).
- b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."

Artículo 127º. - Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).
 - b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".
 - c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:
- "m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República. Santiago, 31 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

TITULO XXXIV // LEY 20.764, PROTECCION A MATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR**MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR**

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúzcase las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustítuyese el epígrafe del Título II del Libro II por el siguiente: "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR".

2. En el artículo 194:

a) En el inciso primero intercalase entre la palabra "maternidad" y "se" las siguientes expresiones: ", la paternidad y la vida familiar".

b) Sustítuyese el inciso tercero por el siguiente:

"Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.".

3. Agrégase el siguiente artículo 207 bis:

"Artículo 207 bis. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación." Artículo transitorio.- Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de esta ley, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

LEY 21645**MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR" Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA**

"Artículo único.- Introdúzcase las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado en 2002 y publicado en 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Agrégase, en el artículo 67, el siguiente inciso final:

"Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.".

2) Agrégase el siguiente artículo 76 bis:

"Artículo 76 bis.- Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.".

3) Incorpórase, a continuación del artículo 152 quáter O, el siguiente epígrafe:

"Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado"

4) Agréganse, a continuación, los siguientes artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter:

"Artículo 152 quáter O bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Artículo 152 quáter O ter.- La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.".

5) Reemplázase la denominación del Título II del Libro II "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar", por la siguiente:

"De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral"

6) En el artículo 194:

a) Agréganse los siguientes incisos primero y segundo, nuevos, pasando el actual inciso primero a ser inciso tercero, y así sucesivamente:

"Artículo 194.- El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744. ".

b) Reemplázase en el inciso primero, que ha pasado a ser inciso tercero, la frase inicial: "La protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar", por la siguiente: "La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

7) Agrégase, en el artículo 376, el siguiente inciso final:

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

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.".

TITULO XXXV // LEY 20.769, PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Incorpórase el siguiente artículo 66 bis en el Código del Trabajo:

"Artículo 66 bis.- Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

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

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

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

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promulguese y llévese a efecto como Ley de la República.

TÍTULO XXXVI // LEY SANNA

Artículo 128º: Seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.

Artículo 129º: Contingencias protegidas por la Ley N° 21.063

- a. Cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, con cobertura a contar del 1º de febrero de 2018.
- b. Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, con cobertura a contar del 1º de julio de 2018.
- c. Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte, con cobertura a contar del 1º de enero de 2020.
- d. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, con cobertura a contar del 1º de diciembre de 2020.

Artículo 130º Trabajadores protegidos por el Seguro

- a. Trabajadores dependientes del sector privado (Código del Trabajo).
- b. Los funcionarios de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, de los Órganos y Servicios Públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluida la Contraloría General de la República, Banco Central, Gobiernos Regionales, Municipalidades y de las empresas públicas creadas por ley. También estarán sujetos al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional; Poder Judicial; Ministerio Público; Tribunal Constitucional; Servicio Electoral; Tribunales Electorales y demás tribunales especiales creados por ley.
 1. Se excluyen de la protección del Seguro los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile (artículo 2º letra b) de la Ley N°21.063). Lo anterior, es sin perjuicio del derecho de los funcionarios y trabajadores civiles de estas Instituciones, regidos por el Código del Trabajo o por el Estatuto Administrativo.
 - c. Trabajadores independientes obligados a cotizar que perciban rentas del artículo 42 número 2 de la Ley de Impuesto a la Renta (inciso primero del artículo 89 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) y trabajadores independientes no obligados a cotizar que no perciban rentas del artículo 42 número 2 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (inciso tercero del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
 - d. Trabajadores y trabajadoras temporales cesantes, entiéndense por tales aquellos cuyo último contrato anterior al permiso haya sido a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado, que cumplan con los requisitos que establece el artículo 6º de la Ley N°21.063.

Artículo 131º Beneficiarios del Seguro

Son beneficiarios del SANNA los trabajadores y trabajadoras, que sean padre o madre de un niño o niña, que se encuentre afectado por una condición grave de salud, según lo establecido en el artículo 7º de la Ley N°21.063.

Artículo 132º Causantes del seguro según edad y contingencia protegida.

- a. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad, tratándose de las contingencias cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos y fase o estado terminal de la vida.
- b. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad, tratándose de la contingencia accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

Artículo 133º Condiciones de acceso al seguro SANNA según contingencia. Cáncer de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.

- a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica.

b. Informe complementario. El médico tratante deberá consignar en el informe complementario la patología de cáncer que padece el o la causante, la que necesariamente debe formar parte de las enfermedades consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud (GES) establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, si se trata de niños y niñas mayores de un año y menores de 15 años, debiendo certificar el médico que se encuentra en alguna de las siguientes etapas: sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.

La exigencia de formar parte del GES no rige para niños y niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad, diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de dichas Garantías.

Trasplante de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.

1. En caso de trasplante de órgano sólido:

a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y

b. Informe complementario. En el informe, el médico tratante deberá certificar la realización efectiva del trasplante de órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.451, indicando su fecha.

En los casos en que no se haya efectuado el trasplante, el causante deberá encontrarse inscrito en el registro nacional de potenciales receptores de órganos, a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, debiendo acompañar un

Certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante, que acredite la circunstancia antes descrita.

Si el causante no se encuentra inscrito en el Registro antes señalado, se entenderá que cumple con esta exigencia si acompaña certificación médica que acredite que se están realizando los exámenes de compatibilidad y otros que resulten necesarios para realizar el trasplante de órgano sólido de donante vivo.

2. En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos.

a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y

b. Informe complementario. En el informe, el médico tratante deberá certificar la realización efectiva del trasplante de progenitores hematopoyéticos, indicando su fecha.

En los casos en que el trasplante de progenitores hematopoyéticos ocurra respecto de un niño o niña que anteriormente dio derecho al uso del permiso por la contingencia cáncer, se pondrá término a éste, aunque aún no se haya agotado el período máximo y comenzará el beneficio por la contingencia trasplante.

En los casos en que este trasplante se deba realizar sin que previamente exista derecho a permiso por patología cáncer, se podrá solicitar el derecho desde que el niño o niña se encuentra en preparación para realizar el trasplante, por cuanto dichas medidas se entenderán que forman parte del mismo.

Si en esta situación también se requiere que el padre, madre o tercero donante vivo se someta a procedimientos que le impidan trabajar, podrá hacer uso de licencia médica de origen común en forma previa al inicio del permiso SANNA.

3. Fase o estado terminal de la vida, incluido el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado en niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.

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

a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica.

b. Informe o declaración escrita del médico tratante que acredite que no existe recuperación de la salud del niño o niña y que el término de su condición de salud se encuentra determinado por la muerte inminente;

- c. Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.
- d. Además, en los casos de tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que esta condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud, lo que no se

Requerirá para los cánceres de causantes mayores de 15 y menores de 18 años, que no formen parte de GES.

4. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente en niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad.

- a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y
- b. Informe o declaración escrita del médico tratante que acredite:
- o Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y,
 - o Que el cuadro clínico implica riesgo vital o secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.
- c. Acreditar en este informe o en otro documento complementario, que el niño o la niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.

Este derecho sólo podrá otorgarse a partir del día décimo primero de ocurrido el accidente, por cuanto hasta el día décimo debe utilizarse el derecho establecido en el inciso primero del artículo 199 bis del Código del Trabajo, con cargo a feriados, días administrativos u otras formas allí señaladas.

Artículo 134º Requisitos para acceder al seguro SANNA

a. El trabajador o trabajadora debe estar afiliado al Seguro, afiliación que se entenderá efectuada por el sólo ministerio de la ley cuando se incorpore al régimen del seguro de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades previsionales.

b. El trabajador o trabajadora debe además cumplir con las condiciones de acceso al seguro según la contingencia de que se trate y con determinados requisitos previsionales.

a. Trabajador o trabajadora dependiente:

Tratándose de los trabajadores o trabajadoras dependientes de los sectores privado y público, debe existir:

Relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica. Para acreditar el cumplimiento de este requisito el empleador deberá acompañar copia del contrato de trabajo, copia del decreto de nombramiento o un certificado que acredite que la relación laboral se encuentra vigente al inicio de la licencia médica.

Si bien es el empleador quien debe proporcionar alguno de estos documentos, nada obsta a que lo acompañe el propio trabajador o trabajadora, al presentar la licencia médica, o posteriormente, para efectos de agilizar su tramitación. En caso de no haberse presentado cualquiera de los documentos indicados, no será necesario que la COMPIN los requiera al empleador si la relación laboral se puede tener por acreditada mediante los datos consignados por el empleador en el respectivo formulario de licencia médica, en concordancia con la información proporcionada para verificar el cumplimiento del requisito

De cotizaciones, esto es, en el certificado emitido por PREVIRED o por la entidad previsional respectiva, en que se acredite el cumplimiento de los requisitos del número 2) siguiente.

Debe registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

El cumplimiento de este requisito se acreditará mediante el certificado emitido por PREVIRED o por la entidad previsional respectiva. Dicho certificado podrá ser de un período inferior a 24 meses si con ello basta para acreditar el cumplimiento del requisito de cotizaciones que la Ley N°21.063 exige.

Estando vigente el vínculo laboral al inicio de la licencia médica, las tres cotizaciones más próximas al inicio de la misma, no necesariamente deben ser las inmediatamente anteriores. Por ejemplo, la persona presenta licencia médica SANNA desde el 1º de

junio de 2018 y de enero a mayo de 2018 tiene un permiso sin goce de sueldo o tiene licencias médicas de origen común rechazadas, la persona cumple con el requisito de continuidad si registra cotizaciones en octubre, noviembre y diciembre de 2017.

De acuerdo con el principio de automaticidad de las prestaciones, el hecho que el empleador no haya pagado las cotizaciones de su trabajador o trabajadora, no constituye un impedimento para que éste pueda obtener el pago del subsidio que le correspondiera, en virtud de haber hecho uso de la licencia médica. Incluso puede ocurrir que el empleador no sólo no haya pagado las cotizaciones de su trabajador o trabajadora, sino que tampoco las haya declarado, caso en el cual también corresponde aplicar en su favor el principio de la automaticidad de las prestaciones, salvo que se tengan dudas de la efectividad de la relación laboral, situación que deberá ser verificada por la COMPIN competente.

Artículo 135º De la Licencia Médica

La licencia médica será otorgada al trabajador o trabajadora por el médico tratante del niño o niña y en ella deberá certificarse la ocurrencia de alguna de las condiciones graves de salud señaladas en el artículo 7º de la Ley N°21.063.

i. Por jornada completa: La licencia médica SANNA se otorgará por períodos de hasta quince días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua. Con todo, la suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de los plazos máximos establecidos para la duración del permiso según sea la contingencia cubierta, como se indica en el numeral iv) siguiente.

ii. Por media jornada: En los casos de cáncer, trasplante y fase o estado terminal de la vida, las licencias médicas otorgadas en jornada parcial podrán tener una duración de hasta treinta días cada una.

En los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, el formulario emitido por media jornada deberá otorgarse hasta por 15 días.

Para el cómputo del máximo del permiso, según la patología de que se trate, los días otorgados en jornada parcial equivalen a medio día de permiso.

Formulario SANNA.

De conformidad al inciso segundo del artículo 7º transitorio de la Ley N°21.063, hasta el 1º de febrero de 2019, el permiso se otorgará en un formulario elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social.

Otorgamiento y tramitación.

Una vez otorgado el formulario, su tramitación dependerá de la calidad jurídica del trabajador o trabajadora beneficiario.

a. Tratándose de trabajadores dependientes, la licencia médica con el informe complementario SANNA deberá ser presentado por el trabajador o trabajadora al empleador dentro del plazo de dos o tres días hábiles, según se trate de trabajadores del sector privado o público, tal como señala el artículo 11 del D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional.

El trabajador o trabajadora podrá presentar la licencia médica en forma presencial a su empleador o bien, remitírsela dentro del plazo de que dispone mediante carta certificada o empresa de transporte, adjuntando además el certificado de nacimiento con el primer formulario de licencia y demás antecedentes.

b. En el caso de trabajadores independientes y trabajadores temporales cesantes, deberán completar los datos de su responsabilidad de la licencia médica SANNA y del informe complementario respectivo, y acompañar los demás antecedentes requeridos, debiendo presentarla ante la COMPIN de su domicilio o a la competente según el lugar en que se encuentre cuidando al niño o niña, dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de su emisión, debiendo ponderarse por el Departamento de Coordinación Nacional de COMPIN o la COMPIN el atraso en la presentación de la licencia médica SANNA, considerando la situación de salud del niño o niña y los desplazamientos o cambio de ciudad para los tratamientos pertinentes.

Es de exclusiva responsabilidad del trabajador o trabajadora independiente y del temporalmente cesante consignar con exactitud los datos y acompañar los antecedentes requeridos.

Tramitación de la licencia médica SANNA por el empleador.

- Recibida por el empleador la licencia médica SANNA y el informe complementario, deberá entregar al trabajador o trabajadora el comprobante de tramitación SANNA, firmado, timbrado y fechado.

• El empleador deberá completar la sección C de la licencia médica SANNA que le sea entregada por su trabajador o trabajadora, sin perjuicio de que el propio empleador descargue el formulario que contenga dicha sección C del sitio web www.suseso.cl y completar todos los datos de su responsabilidad exigidos en ella.

• Posteriormente, el empleador deberá entregar en la COMPIN competente la licencia médica con todos los antecedentes, dentro del plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción.

Antecedentes que el empleador debe enviar a la COMPIN:

1. Formulario de licencia médica SANNA.

2. Tratándose del formulario de la primera licencia médica presentada a trámite, se debe acompañar el certificado de nacimiento del menor que acompañó el trabajador o trabajadora o que el propio empleador haya obtenido de la página web del Registro Civil e Identificación.

3. Tratándose del formulario de la primera licencia médica, deberá acompañar el informe complementario SANNA (no se exige presentar con cada licencia un nuevo informe, si el permiso es continuo).

4. Certificado de cotizaciones previsionales emitido por PREVIRED o de la entidad previsional respectiva, de los 24 meses anteriores al inicio de la primera licencia médica SANNA o de un período menor si con ello basta para verificar el cumplimiento del requisito de cotizaciones.

5. Copia del contrato de trabajo, o copia del decreto de nombramiento o un certificado que acredite que la relación laboral se encuentra vigente al inicio de la licencia médica. En caso de no haberse presentado cualquiera de los documentos indicados en este número, la COMPIN podrá ponderar la situación.

6. Formulario de aviso de traspaso del permiso, cuando corresponda.

Cabe hacer presente que el empleador siempre deberá remitir los antecedentes a la COMPIN competente, sin perjuicio que su trabajador o trabajadora se encuentre afiliado a una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), ya que este beneficio no distingue entre afiliados a FONASA o ISAPRE.

Durante el primer año de cobertura del Seguro, el proceso de calificación por parte de la COMPIN, corresponderá al Departamento de Coordinación Nacional de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (DCNC), dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública. Para tales efectos, las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez receptoras deberán remitir a dicho Departamento, la totalidad de la documentación necesaria para su pronunciamiento.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez dispondrá de un plazo de siete días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la licencia médica con todos sus antecedentes, para pronunciarse sobre la procedencia del permiso. Este plazo será prorrogable por otros siete días hábiles, de lo que deberá existir constancia. De no ser pronunciada la licencia médica por la COMPIN dentro de estos plazos, se entenderá aprobada.

Duración del permiso.

a. El permiso en caso de cáncer tendrá una duración máxima de noventa días por cada niño o niña afectada por esta condición grave de salud, para cada padre, madre, o tercero en un período de doce meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. Este permiso podrá ser usado hasta por dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico. Por ejemplo, si se hizo uso de 90 días continuos o discontinuos a contar del 1º de febrero de 2018, podrán usarse otros 90 días, continuos o discontinuos, entre el 1º de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020.

b. En los casos de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, el permiso tendrá una duración de hasta noventa días por cada niño o niña afectado por esta condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, para cada padre, madre o tercero con derecho al beneficio, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

c. Para los casos de fase o estado terminal de la vida, el permiso durará hasta producido el deceso del niño o niña. Sin perjuicio de lo señalado, hasta el 31 de diciembre de 2019 en los casos de tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, que se encuentran incluidos en esta contingencia, el permiso para cada trabajador o trabajadora será en total de hasta 60 días por cada niño o niña afectado, en relación con el mismo diagnóstico, plazo que se contará desde el inicio de la primera licencia. Para hacer efectivo este permiso, el trabajador o trabajadora deberá acompañar los antecedentes que se exigen para acreditar la contingencia fase o estado terminal de la vida.

d. En los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, el permiso podrá extenderse por hasta cuarenta y cinco días para el padre, madre o tercero, en relación al evento que lo generó, por cada niño o niña afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

En cualquiera de los casos señalados en las letras anteriores, si el niño o niña fallece durante el transcurso del permiso, el beneficiario(a) hará uso y tendrá derecho a subsidio hasta el término del período indicado en la licencia médica que regía a la fecha del deceso.

La cantidad máxima de días de permiso para cada beneficiario, según lo señalado en este punto, es sin perjuicio de los días que le pueden ser traspasados conforme a las reglas indicadas a continuación.

Artículo 136º Uso Permiso Laboral.

Situación 1: Padre y madre son trabajadores con derecho al Seguro, podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen. En caso de optar por usarlo conjuntamente, el médico tratante deberá entregar a cada uno una licencia distinta.

Cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro, cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde una vez que el otro progenitor agote su permiso.

Para los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso, es decir 30 días.

Situación 2: Padre y madre son trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro y uno de ellos tiene el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial.

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro, y uno de ellos tiene el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, este último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente, en cualquier momento, traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre, con un aviso dado a lo menos con 5 días hábiles de anticipación.

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

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

Situación 3: Uso del permiso por un tercero que tiene el cuidado personal del menor otorgado por resolución judicial.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un trabajador o trabajadora distinto del padre o madre, otorgado por resolución judicial y que cumpla con los requisitos habilitantes del Seguro, solo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que habría correspondido al padre o la madre.

Si ambos padres o solo uno de ellos tienen cobertura del Seguro, el tercero podrá hacer uso de su propio período de permiso más uno del padre o de la madre. Si ninguno de los padres del menor tiene cobertura del Seguro, el tercero solo podrá hacer uso solo de su propio período de permiso.

En todos estos casos, el tercero no podrá traspasar ningún día de permiso al padre o madre del menor, aunque tengan los requisitos para acceder al beneficio del SANNA.

Artículo 137º Cálculo y pago del subsidio

Trabajadores dependientes

El monto diario del subsidio de los trabajadores dependientes se calculará sobre la base del promedio de las remuneraciones netas, del subsidio o de ambos, que se hayan percibido en los últimos tres meses calendario más próximos al inicio del permiso, conforme lo establece el artículo 16 de la Ley N°21.063.

Estando vigente el vínculo laboral al inicio de la licencia médica, las tres cotizaciones más próximas al inicio de la misma, no necesariamente deben ser las inmediatamente anteriores. Por ejemplo, la persona presenta licencia SANNA desde el 1º de junio de 2018 y de enero a mayo de 2018 tiene un permiso sin goce de sueldo o tiene licencias médicas de origen común rechazadas, la persona cumple con el requisito si registra cotizaciones en octubre, noviembre y diciembre de 2017. En el ejemplo, el subsidio se calcula con las remuneraciones de octubre a diciembre de 2017.

Pago

El pago será realizado por las Mutualidades de Empleadores de la Ley N°16.744 y el Instituto de Seguridad Laboral, según sea la entidad a la cual esté adherido el empleador, o a la que esté afiliado el trabajador independiente, o por el organismo al que estuvo afiliado el último empleador del trabajador temporal cesante.

El subsidio se debe pagar con la misma periodicidad que la remuneración, sin que pueda ser, en caso alguno, superior a un mes.

LEY 21614

INTRODUCE MODIFICACIONES EN LA LEY N° 21.063, QUE CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS.

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo primero de la ley N° 21.063, que Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padecan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos:

1. En el artículo 3°:

- a) Intercálase en el inciso primero, a continuación de la frase "y menor de", la expresión "cinco,".
- b) Agrégase el siguiente inciso segundo:

"Para efectos de la presente ley se entenderá por padre o madre a quienes define el inciso primero del artículo 34 del Código Civil.".

2. En el artículo 7°:

- a) Agrégase en el inciso primero la siguiente letra e), nueva:

"e) Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios.".

b) Agrégase en el inciso segundo la siguiente oración final: "En el caso de la letra e) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de cinco años de edad.".

3. Intercálase a continuación del artículo 11, el siguiente artículo 11 bis:

"Artículo 11 bis.- Condiciones de acceso en caso de enfermedad grave. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de enfermedad grave son las siguientes:

- a) Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios o que, tras ello, está sujeto a un proceso de rehabilitación o a tratamientos en el domicilio.
- b) Licencia médica extendida por el médico tratante.".

4. Reemplázase en el artículo 12 la expresión "y 11", por la siguiente: ", 11 y 11 bis".**5. En el inciso segundo del artículo 13:**

- a) Reemplázase la locución "quince días" por "treinta días".

b) Agrégase la siguiente oración final: "Tratándose de la contingencia establecida en la letra e) del artículo 7°, la licencia se otorgará por hasta quince días.".

6. En el artículo 14:

- a) Sustitúyese el inciso primero por el siguiente:

"Artículo 14.- Duración del permiso. El permiso para cada trabajador o trabajadora en caso de cáncer tendrá una duración de hasta ciento ochenta días, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, dentro de un período de doce meses,

contados desde el inicio de la primera licencia médica. El permiso podrá ser usado por dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico. En dicho caso, el permiso durante el segundo período no podrá superar los noventa días.".

- b) Sustitúyese en el inciso segundo la expresión "noventa" por "ciento ochenta".
- c) Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo:

"El permiso para cada trabajador o trabajadora por enfermedad grave tendrá una duración máxima de hasta quince días, en relación al evento que lo generó, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica otorgada en cumplimiento a las condiciones de acceso dispuestas en el artículo 11 bis.".

- d) Sustitúyese en el inciso sexto, que ha pasado a ser inciso séptimo, la expresión "treinta" por "sesenta"..".
- e) Intercálanse los siguientes incisos octavo y noveno, nuevos:

"Si la autoridad declara estado de excepción constitucional de catástrofe, en caso de calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, incluidas sus prórrogas, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una resolución exenta, podrá aumentar hasta en noventa días la duración del permiso, respecto de las contingencias establecidas en las letras a), b), c) y d) del artículo 7º. Para dicho efecto, la Superintendencia deberá considerar las directrices emanadas de la respectiva autoridad sanitaria y la disponibilidad de recursos del Fondo creado por los artículos 23 y siguientes, y validar que éstos resultan suficientes para cubrir el aumento de días determinado sin comprometer su sustentabilidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.

Al término de cada aumento realizado mediante resolución exenta por la Superintendencia de Seguridad Social en los casos descritos en el inciso anterior, se realizará un estudio de sustentabilidad del Fondo, conforme a lo dispuesto en el artículo 41, que contemple los montos utilizados, estadísticas de uso de las licencias por las personas beneficiarias y los impactos económicos de la medida. Si esta obligación coincide con la establecida en el artículo 41, deberán analizarse específicamente los impactos de aumentar la duración del permiso en el respectivo estudio actuarial.".

- f) Sustitúyese el inciso séptimo por los siguientes incisos décimo y undécimo:

"Las personas beneficiarias del permiso otorgado con motivo de las contingencias establecidas en las letras a), b), c) y d) del artículo 7º, cuando éste se destine al acompañamiento del niño o niña en tratamiento activo, lo que deberá certificarse por el respectivo médico tratante, gozarán de fuero laboral durante el permiso y ciento ochenta días después de expirada la última licencia médica emitida para dicho tratamiento, aplicándose lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo. Con todo, una vez concluido el tratamiento activo, respecto de las licencias médicas otorgadas como consecuencia de controles de seguimiento del niño o niña y por la contingencia establecida en la letra e) del artículo 7º, se aplicará lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 161 del Código del Trabajo. En el caso de los trabajadores contratados por obra o faena determinada o bien por un plazo fijo, el fuero terminará de pleno derecho concluida la obra o faena para la que fue contratado o bien una vez concluido el plazo del contrato, respectivamente.

Una norma de carácter general emitida por la Superintendencia de Seguridad Social, previa consulta de la Subsecretaría de Salud Pública, establecerá la forma de emisión y las condiciones que deben reunir las licencias para hacer efectiva la distinción referida en el inciso anterior.".

7. En el artículo 15:

- a) Reemplázase en el inciso primero la frase "letras a) y b)", por la siguiente: "letras a), b) y e)".
- b) Sustitúyese el inciso quinto, por los siguientes incisos quinto, sexto, séptimo y octavo:

"En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, quien sobreviva tendrá derecho a usar la totalidad de los días de permiso que le hubiera correspondido al difunto. Asimismo, una persona progenitora podrá hacer uso de los días de permiso que le hubiera correspondido a la otra persona progenitora, si esta última se encuentra ausente. Para efectos de esta ley se entenderá por ausencia cuando el niño o niña carece del cuidado y protección por parte de uno de sus progenitores como consecuencia del abandono del hogar, o no se encuentra determinada la filiación respecto de una persona progenitora.

Los progenitores condenados por delitos de violencia intrafamiliar conforme a lo dispuesto en la ley N° 20.066, y cuando la víctima tenga la calidad de cónyuge o una relación de convivencia respecto del autor o autora; o la conducta afecte al padre o madre de un hijo o hija en común o directamente a estos últimos, o una persona sujeta a su cuidado personal, se entenderán ausentes por el solo ministerio de la ley y no podrán hacer uso de los días de permiso, los que, en su caso, podrán ser usados por el otro progenitor o tercero habilitado para el ejercicio de este derecho.

Para efectos de determinar y certificar las condiciones antes indicadas, definir los presupuestos contemplados en el inciso quinto y regular la procedencia del traspaso del permiso, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de un decreto, suscrito también por el Ministerio de Hacienda, impartirá las instrucciones que regulen el ejercicio de estos derechos.

Solo el tercero, distinto al padre o la madre, que por resolución judicial tenga el cuidado personal del niño o niña, tendrá derecho a usar los días que conforme a la ley le corresponden. Además, si tiene el cuidado personal exclusivo tendrá derecho a los días que hubieran correspondido a uno de los progenitores que, cumpliendo con los requisitos habilitantes, fallece o se encuentra ausente."

8. Agrégase en el inciso primero del artículo 16, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, lo siguiente: "Para los efectos del devengo y pago del subsidio, no será aplicable lo dispuesto en el artículo 14 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."

9. Sustitúyese el artículo 21 por el siguiente:

"Artículo 21.- Proceso de calificación. La calificación médica corresponderá a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva o al Departamento de Coordinación Nacional de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública, de acuerdo a las instrucciones que imparta esta última.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o el Departamento de Coordinación Nacional de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, en su caso, consultarán los requisitos de elegibilidad establecidos en los artículos 5° y 6° y el número de días autorizados al trabajador o trabajadora con cargo a este Seguro, de acuerdo al procedimiento y a los mecanismos de verificación que establezca la Superintendencia de Seguridad Social. Para tal efecto, la Superintendencia de Seguridad Social deberá contar con un sistema electrónico de consulta en línea.

Para efectos de la calificación, se dispondrá del plazo de siete días hábiles para revisar la licencia médica y los demás antecedentes y para pronunciarse sobre la procedencia del permiso. Este plazo será prorrogable por siete días hábiles más. De no ser observada dentro de estos plazos, la licencia médica se entenderá aprobada.

La autorización o rechazo de la licencia médica será comunicada al trabajador o a la trabajadora y al empleador en forma electrónica. Las licencias médicas autorizadas deberán comunicarse también a la entidad pagadora y a la Superintendencia de Seguridad Social, en forma electrónica."

10. Agrégase el siguiente inciso tercero en el artículo 30:

"En relación a la aplicación de las multas en que incurran los empleadores conforme lo establece el artículo 22 a) de la ley N° 17.322, las sumas que se obtengan por dicho concepto se distribuirán en partes iguales entre el seguro de la ley N° 16.744 y el seguro de esta ley."

11. Sustitúyese el artículo 31 por el siguiente:

"Artículo 31.- Entero de los recursos al Fondo. Los ingresos recibidos serán depositados mensualmente en una cuenta única que será llevada por las Mutualidades de Empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del plazo legal en que las entidades recaudadoras reciben las cotizaciones correspondientes, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expira en día sábado, domingo o festivo."

12. Reemplázase el artículo 32 por el siguiente:

"Artículo 32.- Administración financiera del Fondo. La administración financiera del Fondo estará a cargo de las Mutualidades de Empleadores y del Instituto de Seguridad Laboral, las que tendrán a su cargo la administración del Fondo, la inversión de sus recursos y los giros que se dispongan de conformidad con esta ley.

Los gastos de administración del Fondo en que incurran las Mutualidades de Empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral no podrán exceder, en cada año calendario, los montos a los que hace referencia el reglamento establecido en el artículo 39."

13. Derógase el artículo 33.

14. Reemplázase el artículo 34 por el siguiente:

"Artículo 34.- Existirá separación patrimonial entre los recursos propios de la entidad administradora y los del Fondo. La entidad administradora no tendrá dominio sobre el patrimonio que constituye el Fondo y tampoco podrá darlo en garantía. Los bienes y derechos que componen el patrimonio del Fondo serán inembargables.

La entidad administradora deberá asegurar la continuidad de la prestación del servicio en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida. El incumplimiento de esta obligación constituirá infracción grave de las obligaciones de la entidad administradora.

La entidad administradora podrá celebrar contratos de prestación de servicios con entidades externas, según lo que establezca una norma de carácter general de la Superintendencia de Seguridad Social.

La entidad administradora deberá presentar a la Superintendencia de Seguridad Social, a lo menos semestralmente, un informe que contendrá, respecto del período respectivo, los ingresos obtenidos, las cotizaciones enteradas, los egresos, la cartera de inversiones, la rentabilidad y los demás antecedentes que se establezcan en la norma de carácter general señalada anteriormente..".

15. Deróganse los artículos 35 y 36.

16. Sustítuyese el artículo 38 por el siguiente:

"Artículo 38.- Reglas de operación del Fondo. La contabilidad y la programación de los ingresos y egresos del Fondo se sujetarán a las reglas que al efecto establezca la Superintendencia de Seguridad Social mediante una norma de carácter general.

Las Mutualidades de Empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral, al cierre de cada mes, informarán a la Superintendencia de Seguridad Social los ingresos totales del Fondo, incluidas la información de las cotizaciones recibidas y los pagos efectuados. La información consolidada del Fondo será de carácter público y se difundirá a través del sitio web de las mencionadas entidades. Esta información también se publicará en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social, cuando se encuentre aprobada por ella..".

17. Agrégase en el artículo 39 el siguiente inciso cuarto:

"La administración y fiscalización del uso de los recursos a que se refiere este artículo, en que incurran las instituciones y entidades que participan en la gestión del Seguro, corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, materias que serán reguladas por ésta a través de una norma de carácter general.".

18. Sustítuyese en el encabezamiento del artículo 46 la frase "entidad administradora" por "entidades administradoras".

19. Deróganse los artículos tercero y cuarto transitorios.

Artículos transitorios

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial.

Las normas de carácter general a las que hacen referencia las modificaciones a los artículos 14 y 39 de la ley N° 21.063, efectuadas mediante los números 6 y 17, respectivamente, del artículo único, deberán dictarse de forma previa a esa fecha.

La contingencia contemplada en el literal e) del artículo 7º entrará en vigencia con la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- El número 7 del artículo único entrará en vigencia desde la publicación en el Diario Oficial del decreto a que dicha disposición hace referencia por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo tercero.- La duración de los permisos de las personas beneficiarias del seguro creado por la ley N° 21.063 que se encuentren haciendo uso de una licencia de acompañamiento de niños y niñas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, se ampliará hasta completar el número de días de permiso establecidos en el artículo 14 de esa ley, según corresponda..".

TÍTULO XXXVII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 138º

El presente Reglamento comenzará a regir una vez remitida una copia al Ministerio de Salud Pública y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la empresa por intermedio de las organizaciones sindicales a que están afiliados y del delegado del Personal.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime necesario introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación por treinta días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

TÍTULO XXXVIII// DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE RIESGOS Y EMERGENCIA

Artículo 139º: Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis:

Artículo 139 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores/as, el empleador/a deberá:

- a) Informar inmediatamente a las y los trabajadores afectados, sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores/as, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador/a que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador/a dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

TÍTULO XXXIX // CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS

Artículo 140º: Para proteger la vida, buenas condiciones de salud y la seguridad de los trabajadores, como asimismo la disciplina en el trabajo, y con el objeto de detectar el consumo de drogas, sustancias psicotrópicas y/o alcohol en transgresión a las normas.

De este reglamento interno, en la empresa se adoptarán las siguientes medidas de control. Estas a modo de ejemplo, ya que pueden existir otras:

- El examen antidrogas o de consumo de alcohol podrá aplicarse a todos los trabajadores de la empresa, a toda una sección o departamento de la empresa, o a todos los integrantes de un mismo turno de trabajo, sin discriminación de ninguna especie.
- Dichos exámenes a su vez quedarán sujetos a las normativas o exigencias internas que puedan presentar o solicitar los clientes a los cuales Empresas R&R preste servicios permanentes o transitorios.

TITULO XLI // VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 141º. - El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 25 de Agosto del 2024, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, Recursos Humanos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN

1. **Seremi de Salud Rancagua.**
2. **Dirección del Trabajo**
3. **Trabajadores de la Empresa.**
4. **Asociación Chilena de Seguridad.**

TITULO XLII // POLITICAS, PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO LEY 21.643 (LEY KARIN)

Artículo 142º. Política empresas R&R SPA, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados de Empresas R&R tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Se entenderá que constituye Acoso Laboral “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/as trabajadores/as, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas).
- Empresas R&R velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia empresa.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, Empresas R&R se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo está disponible para todos los trabajadores en el área de recursos humanos, y alojado en la intranet en la sección “documentos”.

Artículo 143º. Protocolo Empresa R&R.**Antecedentes Generales**

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

Objetivo:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.



Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras/es, incluidas jefaturas y gerentes de Empresas R&R, en dependencia o dependencias de la entidad empleadora, según corresponda, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Definiciones:

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

Acoso sexual:

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

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

A continuación, se detallan ejemplos:

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

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso laboral:

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

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

En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

Conductas incívicas:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe, se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista.

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

- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil:

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

El sexismo inconsciente o benévolos hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.

Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolos. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.



Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y violencia en el trabajo.

El empleador debe incorporar que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

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

Personas trabajadoras:

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

- Proponer y participar de actividades relacionadas a la prevención y/o diferentes propuestas que busquen en conjunto, mejorar actividades relacionadas al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Entidades empleadoras:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y 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.



Prohibiciones de Conductas de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo:

Según las descripciones y definiciones descritas en el presente Protocolo, todo el personal de Empresas R&R deberá considerar como prohibiciones de conductas que afecten la vulnerabilidad de sus pares, jefaturas o líneas de mando, aquellas que se desglosan a continuación:

- Efectuar un contacto físico, manoseo o tocamiento hacia a un trabajador/a sin su consentimiento, independientemente cual sea la parte del cuerpo involucrada.
- Efectuar golpes o contacto físico hacia un trabajador/a sin su consentimiento, independientemente cual sea la parte del cuerpo involucrada.
- Realizar burlas referentes a la vida privada del trabajador.
- Realizar comentarios ofensivos, garabatos o burlas a través de redes sociales.
- Exponer la vida privada de un trabajador/a a través de redes sociales.
- Realizar Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Realizar Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Mofarse de las discapacidades de un trabajador.

- Efectuar Expresiones injuriosas u ofensivos sobre un trabajador/a.

Sanciones

Las conclusiones producto del informe final ratificado e investigado por el empleador, buscarán en primera medida la mitigación de la conducta a través de sanciones por escrito o económicos, retenidos desde el trabajador denunciado y bajo la resultante de agresión en materia de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo confirmados:

Sanción por acoso laboral: Si la investigación realizada por Empresa R&R concluye que es acoso laboral, las sanciones definidas, y según la gravedad de esta, serán las siguientes:

- Amonestación por escrito. Ante la segunda amonestación referida por acoso laboral, se podrá aplicar la causal de despido según el artículo 160, N°1, letra F del código del trabajo.
- Sanción económica: Se descontará por única vez mensual, el 25% del sueldo diario del trabajador producto de una denuncia, investigación y conclusión en materia de acoso laboral.
- Desvinculación: Si la gravedad producto de la investigación es considerada alta según estudio de esta, se podrá generar una desvinculación inmediata al trabajador según el artículo 160, N°1, letra F del código del trabajo.

Por tanto, ante una conclusión producto de una denuncia por acoso laboral confirmada, en primera instancia se amonestará por escrito al trabajador más el descuento único de un 25% de la remuneración diaria del trabajador. Ante una segunda denuncia y si esta arrojará nuevamente que es acoso laboral, se aplicará el despido inmediato del trabajador según el artículo 160, N°1, letra F del código del trabajo, como también, puede ser aplicada de forma directa, en primera instancia, según la gravedad de esta.

Sanción por acoso sexual: Si la investigación realizada por Empresa R&R concluye que es acoso sexual, las sanciones definidas, y según la gravedad de la misma, serán las siguientes:

Amonestación por escrito. Ante la segunda amonestación referida por acoso sexual, se podrá aplicar la causal de despido según el artículo 160, N°1, letra B del código del trabajo. Sin embargo, y según la gravedad de este, si la denuncia incluya tocaciones no consentidas por el trabajador o trabajadora víctima, podrá ser evaluada el despido inmediato del trabajador según el artículo 160, N°1, letra B del código del trabajo.

- **Sanción económica:** Se descontará por única vez mensual, el 25% del sueldo diario del trabajador producto de una denuncia, investigación y conclusión en materia de acoso sexual.
- **Delito:** Si la denuncia investigada, concluye intimidad no consentida por la víctima, la denuncia será equitativo al delito de violación, por tanto, el procedimiento deberá ser denunciado y procesado por los tribunales de justicia.

Violencia en el trabajo: Si la investigación realizada por Empresa R&R concluye que es violencia en el trabajo, las sanciones definidas, y según la gravedad de la misma, serán las siguientes:

- **Amonestación por escrito.** Ante la segunda amonestación referida por acoso laboral, se podrá aplicar la causal de despido según el artículo 160, N°1, letra C del código del trabajo.
- **Sanción económica:** Se descontará por única vez mensual, el 25% del sueldo diario del trabajador producto de una denuncia, investigación y conclusión en materia de violencia en trabajo.
- **Desvinculación:** Si la gravedad producto de la investigación es considerada alta según estudio de esta, se podrá generar una desvinculación inmediata al trabajador según el artículo 160, N°1, letra F del código del trabajo.

A lo anterior, y de buena fe, las denuncias deben ser argumentadas, en base a la realidad (no con intencionalidad negativa que busque perjudicar hacia un trabajador) y no anónimas, y con los antecedentes necesarios para realizar la denuncia.

Organización para la Gestión del Riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso de que no existan aquellos el nombre del trabajador o la trabajadora designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos y Departamento de Recursos Humanos o personas de la organización a cargo de estas actividades, la que debe estar o ser capacitada en estas materias. Además, se debe indicar el correo electrónico del/los/las responsables.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.



Se capacitará a los trabajadores/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas (de forma presencial y E-Learning) y el responsable de esta actividad será el Departamento de Prevención de Riesgos y Departamento de Recursos Humanos de la empresa. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo.

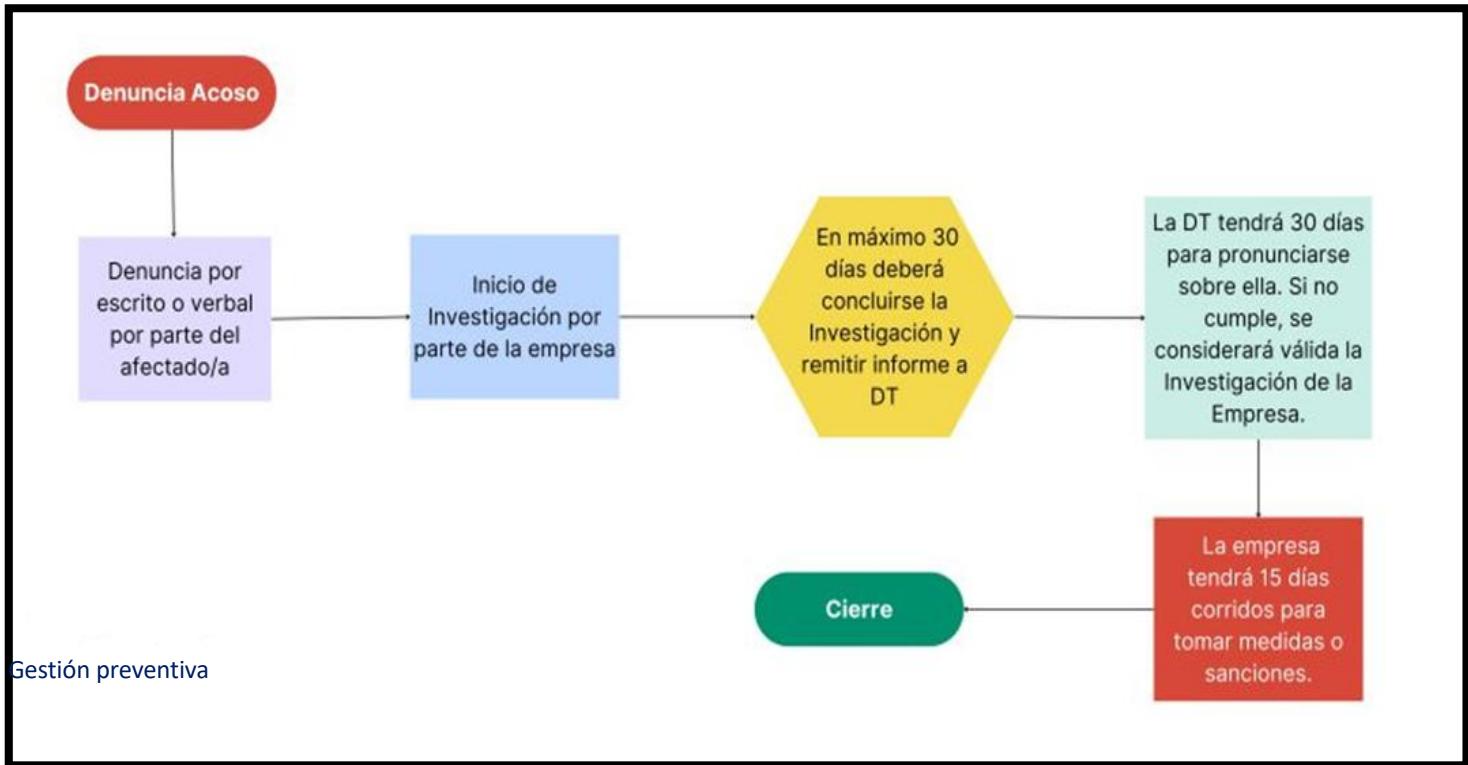
Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será el Departamento de Prevención de Riesgos y Recursos Humanos a través del correo electrónico denuncias@empresaryr.cl

Por su parte y para conocimiento de los trabajadores/as, en la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Ignacio Fuentes Monsalve	Jefe de Departamento Recursos Humanos	ifuentes@empresaryr.cl
Luis Fariña Morales	Jefe de Departamento Prevención de Riesgos	lfarina@empresaryr.cl
Gloria Severino Pérez	Analista de Recursos Humanos	gseverino@empresaryr.cl

Flujograma para Denuncias de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (modo de ejemplo):



La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero

también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

Identificación de los factores de riesgo:

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



La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación [de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] Seleccione según si la empresa tiene o no la obligación de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y lo que se decida en la entidad empleadora sobre incorporar la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.

Por su parte y para efectuar el cumplimiento de listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, y para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, el empleador debe confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad, ante esto se deja mención referente a al cuestionario CEAL/SM, el cual se encuentra en proceso de aplicación por parte del empleador a través de la asesoría del organismo administrador.

Medidas para la prevención:

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

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.



En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que Empresas R&R abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, cartillas informativas u otros medios de difusión.

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

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

La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, cartillas informativas u otros medios de difusión y el responsable de esta actividad será el Departamento de Prevención de Riesgos y departamento de Recursos Humanos de R&R.



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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante charlas presenciales, virtuales, cartillas escritas y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Departamento de Prevención de Riesgos a través del correo electrónico lfarina@empresaryr.cl o al Departamento de Recursos Humanos a través del correo electrónico ifuentes@empresaryr.cl

Por su parte las medidas de prevención del riesgo a implementar de acuerdo a los factores de riesgo y a identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar

Capacitación.

Manual de buen trato.

Programa de Buenas Prácticas Laborales.

Mecanismos de seguimiento:

Empresas R&R, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.



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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Departamento de Prevención de Riesgos a través del correo electrónico lfarina@empresaryr.cl

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva. En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Se cumple.	Revisión de proceso de clima laboral.
No se cumple.	Reunión con trabajadores.



Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Difusión

Empresas R&R establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, video conferencia, cartillas escritas o charlas de seguridad presenciales.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de la empresa y el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD,
ARTÍCULO 67º DE LA LEY N.º 16.744, TITULO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N° 1**

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Empresa **Empresas RyR**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 156º inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del decreto supremo N.º 40de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo : _____
R.U.N. : _____

Cargo : _____

Firma del trabajador : _____

Fecha de entrega : _____

OBLIGACION DE INFORMAR ARTICULO 21 D.S. 40.

En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto N° 40 artículo 21° de la Ley 16.744 y las modificaciones introducidas por el Decreto N° 50 de 1988 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Titulo VI “DE LA OBLIGACIONES DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES”.

Declaro haber sido informado por mi empleador sobre los riesgos presentes en las actividades que se desarrollan en las instalaciones y/o sucursales de la Empresa **Empresas RyR** y me comprometo a cumplir con:

- Las disposiciones de seguridad que se me indiquen y las que me ordenen mis superiores y jefes de seguridad.
- Usar los elementos de protección personal que la Empresa me entregue para realizar mi trabajo.
- Consultar con mis superiores cuando tenga dudas sobre cómo realizar mi trabajo sin riesgo.
- Dar a conocer mis superiores o al jefe de seguridad de las condiciones inseguras que yo vea y de acciones inseguras que estén realizando mis compañeros de trabajo.
- Acatar las admonestaciones, sanciones y multas indicadas en el Reglamento Interno de la Empresa, en el Código del Trabajo y en la Ley N° 16.744, que se me aplique por no cumplir con estas indicaciones que termino de leer.

En señal de conformidad firmo el presente documento y me doy por informado de los riesgos y cuidados que debo observar para no accidentarme.

Nombre completo : _____

R.U.N. : _____

Cargo : _____

Firma del trabajador : _____

Fecha de entrega : _____