



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

CONFECCIONADO DE ACUERDO A;
DECRETO SUPREMO N° 44 DE LA LEY 16.744
CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N°1

VALTECK CHILE SPA.

Reglamento creado año 2026 — Versión actualizada Agosto 2026

ÍNDICE

TÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES	5
TÍTULO II — DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO	6
TÍTULO III — DEL CONTRATO DE TRABAJO	7
TÍTULO IV — DEL HORARIO DE TRABAJO, DE LA JORNADA ORDINARIA Y DE LOS SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y DESCANSOS (ART. 38 INC. FINAL CdT)	8
TÍTULO V — DE LAS REMUNERACIONES	12
TÍTULO VI BIS — PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO	13
TÍTULO VII — DE LAS OBLIGACIONES	15
TÍTULO VIII — DE LAS PROHIBICIONES	17
TÍTULO IX — DEL FERIADO ANUAL	19
TÍTULO X — DE LAS LICENCIAS	20
TÍTULO XI — DE LOS PERMISOS	20
TÍTULO XI (BIS) — ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL LEY N°20.047	22
TÍTULO XII — LEY 20.545, DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL	22
TÍTULO XIII — DE LA ROPA DE TRABAJO	23
TÍTULO XIV — DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA	24
TÍTULO XV — INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	25
TÍTULO XVI — SANCIONES Y MULTAS	25
TÍTULO XVII — DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	26
TÍTULO XVIII — PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	26
TÍTULO XIX — PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N°21.643)	27
TÍTULO XX — MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA EMPRESA	32
TÍTULO XXI — PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS	33
TÍTULO XXII — DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	34
TÍTULO XXII BIS — DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y DEL DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (D.S. N°44, DE 2024)	34
TÍTULO XXII TER — DISPOSICIONES GENERALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD (ARTÍCULO 58 DEL D.S. N°44, DE 2024)	35
TÍTULO XXIII — DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO	37
TÍTULO XXIV — DE LAS OBLIGACIONES	38
TÍTULO XXV — PROHIBICIONES	41
TÍTULO XXVI — SANCIONES	43
TÍTULO XXVII — PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO	43
TÍTULO XXVIII — PRESCRIPCIONES Y SANCIONES	45
TÍTULO XXIX — DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	46
TÍTULO XXX — DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	56
TÍTULO XXXI — DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS	56
TÍTULO XXXII — LEY NÚM. 20.949	58
TÍTULO XXXIII — LEY 20.105 ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO	59
TÍTULO XXXIV — LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO	60
TÍTULO XXXV — DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR	60
TÍTULO XXXVI — DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES	61
TÍTULO XXXVII — LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD	63

TÍTULO XXXVIII — ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES	63
TÍTULO XXXIX — (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N°125, VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO	64
TÍTULO XL — RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	65
TÍTULO XLI — MENORES DE EDAD, DECRETO 50 “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”	65
TÍTULO XLII — CONTROL DE SALUD	66
TÍTULO XLIII — LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)	66
TÍTULO XLIII BIS — PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N°21.643)	66
TÍTULO XLIV — DE LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL (LEY N°20.607) — REMISIÓN AL TÍTULO XIX	78
TÍTULO XLV — LEY DE LA SILLA	79
TÍTULO XLVI — DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	79
TÍTULO XLVII — DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, LEY 20.422.	80
TÍTULO XLVIII — La Ley N°20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA.	80
TÍTULO XLIX — PLANESI	80
TÍTULO L — PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	81
TÍTULO LI — REMISIÓN AL PROCEDIMIENTO Y A LAS DEFINICIONES DE LA LEY N°21.643	82
TÍTULO LII — LEY NÚM. 20.764	82
TÍTULO LIII — LEY NÚM. 20.770 (LEY EMILIA)	83
TÍTULO LIV — LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA	86
TÍTULO LV — LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL	86
TÍTULO LVI — LEY SANNA 21.063	86
TÍTULO LVII — ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN ⁹⁰	
TÍTULO LVIII — RIESGO BIOLÓGICO Y ENFERMEDADES TRANSMISIBLES	90
TÍTULO LIX — DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	91
TÍTULO LX — VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	94
TÍTULO LXI — POLÍTICAS DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE	94
TÍTULO LXII — POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS	97
TÍTULO LXIII — CÓDIGO DE CONDUCTA Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL	101
TÍTULO LXIV — LEY DE INCLUSIÓN LABORAL N°21.015 — CUOTA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	102
TÍTULO LXV — DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN (LEY N°20.123)	102
TÍTULO LXVI — PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS	102
TÍTULO LXVII — EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA	104
TÍTULO LXVIII — USO OBLIGATORIO DE CHALECO REFLECTANTE (LEY N°18.290)	106
TÍTULO LXIX — EXPOSICIÓN A AGENTES QUE PRODUCEN DERMATITIS OCUPACIONAL	106
TÍTULO LXX — DEL TRANSPORTE DE PERSONAL	107
TÍTULO LXXI — PROCEDIMIENTO POR PÉRDIDA DE PASES O PASAJES DE LOS TRABAJADORES	107
TÍTULO LXXII — PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE POLICLÍNICO DE LA EMPRESA MANDANTE	107
TÍTULO LXXIII — POLÍTICA DE DIVERSIDAD, NO AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN, Y PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS Y RESPETO (PR-EST-03)	107
TÍTULO LXXIV — PROTOCOLO DE GESTIÓN DE CONTINGENCIAS Y CONTINUIDAD DE PERSONAS (PR-EST-04)	109
TÍTULO LXXV — EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A ALTAS TEMPERATURAS Y PREVENCIÓN DEL GOLPE DE CALOR	110

PREAMBULO:

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de VALTECK CHILE SPA, que el presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Libro I del Código del Trabajo (DFL N°1), artículos 153 a 157 y en el Artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgo (Decreto Supremo N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 27 de julio de 2024 y vigente desde el 1 de febrero de 2025). El Artículo N°67 ya mencionado, establece que: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.” La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo, así como su destino. Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidente del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad de la empresa. Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Siguietes: ▪ Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan. ▪ Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones. ▪ Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en riesgo para los trabajadores o daño a las maquinas, equipos, instalaciones, etc.

VALTECK CHILE SPA, garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias, y así se asegurará de que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad. Asimismo, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos. El ámbito de aplicación del presente reglamento es respecto de toda la empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles competitivos de producción y comercialización de lo que produce, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas. En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la empresa, estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

GENERALIDADES

El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, Higiene y Seguridad de todos los trabajadores que laboran en VALTECK CHILE SPA. Este Reglamento interno se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo mientras se encuentre vigente y será obligatorio para el (la) trabajador (a) el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, no pudiendo ningún trabajador alegar ignorancia de las disposiciones aquí contenidas, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo contrato de trabajo, de haber recibido un ejemplar, de conocerlo y de cumplirlo.

CAPÍTULO I NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- - Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) Jefe Inmediato o Directo: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Gerentes de áreas, jefes de proyectos, administrador de contrato y otros.
 - b) Trabajador: Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la empresa por los cuales recibirá remuneración. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
 - c) Empresa: VALTECK CHILE SPA es la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
 - d) Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuestos el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional en los Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
 - e) Equipos de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
 - f) Accidente de Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida 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 se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro”, conforme lo dispuesto en la definición de accidentes de trayecto, dispuesta en la Ley N° 20.101.
- La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, certificado de la primera atención de salud en el respectivo centro, testigos u otro medio igualmente fehaciente.
- g) Organismo Administrador del Seguro: Esta será la ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS), del cual la empresa es adherente.
 - h) Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, y/o del Organismo Administrador.

Artículo 2°.- El presente Reglamento será puesto en conocimiento de todas las personas trabajadoras treinta días antes de la fecha en que comience a regir, y se fijará en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación, conforme al artículo 156 del Código del Trabajo. Con igual anticipación de treinta días será remitido al Comité Paritario de Higiene y Seguridad o, en su defecto, al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo y a las personas trabajadoras, quienes dispondrán de diez días para formular observaciones fundadas por escrito, conforme al artículo 57 del Decreto Supremo N°44, de 2024. Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto. Se entregará a cada persona trabajadora un ejemplar gratuito del Reglamento, dejándose constancia escrita de su recepción, sin perjuicio de la declaración expresa que sobre el particular se consigne en el respectivo contrato de trabajo.

TITULO II

DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 3°.- Al ingresar a trabajar a la Empresa, el trabajador debe informar verazmente sobre sus antecedentes personales y laborales, adjuntando además los documentos que le sean requeridos por la Empresa.

- a) Todo requerimiento de contratación deberá ser solicitado por el Encargado de Área a través del formulario “Solicitud de Reclutamiento”, el que deberá estar autorizado por Jefa de Recursos Humanos.
- b) Los requisitos para postular a un trabajo en la Empresa son los siguientes:
 - b1) Contar con Título Profesional vigente o en proceso de título o técnico profesional.
 - b2) Acreditar una edad mínima de 18 años
 - b3) Contar con Enseñanza media completa
 - b4) Certificado evaluación de competencias aprobado y firmado por gerente general.
- c) El trabajador que ingrese a ocupar un cargo en la empresa deberá acompañar al momento de ingresar la siguiente documentación:

• Curriculum Vitae • Fotocopia cédula nacional de identidad • Certificado de estudios necesarios para el cargo que se postula • Certificado de Matrimonio, cuando corresponda. • Certificado de Nacimiento de hijo o cargas familiares, cuando corresponda. • Certificado de antecedentes previsionales de la Administradora de Fondos de Pensiones en la que cotiza (AFP) • Certificado de afiliación a alguna Institución de Salud Previsional o del Fondo Nacional de Salud (FONASA) • Individualización de cuenta bancaria personal, si la tuviese, con objeto de depositar en ella las remuneraciones correspondientes. • Casilla de correo electrónico personal y autorización de ser notificado al mismo. • Licencia de conducir.

Los documentos y requisitos expuestos precedentemente no excluyen las demás exigencias específicas que el cargo requiera, constituyendo requisito esencial el aprobar las pruebas, exámenes médicos correspondientes, exámenes de competencia, y habilidades que la empresa determine realizar o practicar en cada nuevo postulante, según el cargo de que se trate, y la descripción de funciones y labores que corresponda.

Artículo 4°.- Si la empresa comprueba con posterioridad a la contratación que la información y/o documentación anterior es falsa y/o adulterada, podrá terminar el contrato de trabajo de inmediato, sin derecho para el trabajador de indemnización alguna, fundado en la causal del Art.

160 N°7 del Código del Trabajo, eso es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, sin perjuicio de las acciones penales que procedan.

Artículo 5°.- Toda variación de los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberá ser comunicada al Departamento de Recursos Humanos el que requerirá acompañar las certificaciones pertinentes.

TITULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6°.- Cumplidos los requisitos señalados en el Artículo 3°, y habiendo sido contratado un trabajador después del proceso de selección correspondiente, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo dentro del plazo de quince días contados desde la incorporación del trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, conforme al artículo 9 del Código del Trabajo, el cual se extenderá al menos en dos ejemplares suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador.

Artículo 7°.- El contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a la ley.

- a) Lugar y fecha del contrato
- b) Individualización de las partes con indicación de nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Casilla de correo electrónica personal del trabajador y autorización de ser notificado a través de éste por el empleador.
- g) Plazo del contrato, cuando corresponda.
- h) Demás pactos que acordaren las partes.

Artículo 8°.- Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderá que forman parte integrante del contrato de trabajo. La remuneración contractual del trabajador se actualizará a lo menos una vez al año, incluyéndose los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Será obligación del trabajador mantener actualizada en el Departamento de Recursos Humanos los antecedentes y modificaciones que digan relación a su estado civil, domicilio, profesión u otros consignados en el contrato. Del mismo modo deberá informar respecto del aumento o disminución de sus cargas familiares con los certificados correspondientes.

TITULO IV

DEL HORARIO DE TRABAJO

DE LA JORNADA ORDINARIA Y DE LA JORNADA EXCEPCIONAL DE TRABAJO

Artículo 9°.- La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 42 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves, con una jornada general u horario normal de 08:00 a 13:00 y 14:00 a 18:00 horas y, el día viernes de 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 15:00 horas. La empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la empresa. El descanso destinado a colación no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada, salvo en los sistemas excepcionales regulados en los artículos siguientes, en los que la hora de colación es imputable a la jornada de trabajo. El límite de 42 horas semanales establecido en el inciso primero corresponde a la segunda etapa de reducción gradual de la jornada ordinaria dispuesta por la Ley N°21.561, que modificó el artículo 22 del Código del Trabajo, vigente desde el 26 de abril de 2026. Conforme al artículo primero transitorio de dicha ley, la jornada ordinaria máxima se reducirá a 40 horas semanales a contar del 26 de abril de 2028, entendiéndose dicha reducción incorporada de pleno derecho a los contratos individuales de trabajo, a los instrumentos colectivos y al presente Reglamento, sin que ello pueda importar disminución de las remuneraciones de las personas trabajadoras.

Artículo 9° bis.- Sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos. En las faenas mineras y en aquellos servicios que por su naturaleza requieran continuidad operacional, los trabajadores y trabajadoras de Valteck Chile SpA podrán laborar en sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos. Los sistemas excepcionales autorizados consisten en ciclos continuos y/o rotativos, respetando en todo caso un promedio semanal de cuarenta y dos horas, y son los siguientes:

SISTEMA EXCEPCIONAL N°1 — TURNO DIURNO, CICLO 4x3

Descripción de jornada

Turno	Días Trabajo	Días Descanso	Horas Colación	Imputable
Diurna	4	3	1	Sí

Horas Diarias	Promedio Semanal	Días adicionales de feriado
12 y 6	42	0

Registro de entrada y salida

Día	Horario entrada	Horario salida
1	07:00	19:00
2	07:00	19:00
3	07:00	19:00
4	07:00	13:00

La jornada contempla una (1) hora de colación imputable a la jornada de trabajo, la cual será otorgada durante el desarrollo de ésta. Atendida la naturaleza de las funciones y las necesidades de continuidad operacional, el horario de inicio de la colación podrá variar, coordinándose su oportunidad de acuerdo con las condiciones y requerimientos de la operación, asegurándose en todo caso el otorgamiento efectivo de la hora de colación correspondiente.

SISTEMA EXCEPCIONAL N°2 — TURNO ROTATIVO, CICLOS 7x7 Y 8x6

Descripción de jornada

Turno	Días Trabajo	Días Descanso	Horas Colación	Imputable
Rotativa	7 y 8	7 y 6	1	Sí

Horas Diarias	Promedio Semanal	Días adicionales de feriado
12	42	0

Registro de entrada y salida — turno de día

Día	Horario entrada	Horario salida
1	07:00	19:00
2	07:00	19:00
3	07:00	19:00
4	07:00	19:00
5	07:00	19:00
6	07:00	19:00
7	07:00	19:00

Registro de entrada y salida — turno de noche

Noche	Horario entrada	Horario salida
1	19:00	07:00
2	19:00	07:00
3	19:00	07:00
4	19:00	07:00
5	19:00	07:00
6	19:00	07:00
7	19:00	07:00

La jornada contempla una (1) hora de colación imputable a la jornada de trabajo, la cual será otorgada durante el desarrollo de ésta. Atendida la naturaleza de las funciones y las necesidades de continuidad operacional, el horario de inicio de la colación podrá variar, coordinándose su oportunidad de acuerdo con las condiciones y requerimientos de la operación, asegurándose en todo caso el otorgamiento efectivo de la hora de colación correspondiente.

SISTEMA EXCEPCIONAL N°3 — TURNO ROTATIVO, CICLOS 14x14 Y 15x13

Descripción de jornada

Turno	Días Trabajo	Días Descanso	Horas Colación	Imputable
Rotativa	14 y 15	14 y 13	1	Sí

Horas Diarias	Promedio Semanal	Días adicionales de feriado
12	42	0

Registro de entrada y salida — turno de día

Día	Horario entrada	Horario salida
1	07:00	19:00
2	07:00	19:00
3	07:00	19:00
4	07:00	19:00
5	07:00	19:00
6	07:00	19:00
7	07:00	19:00
8	07:00	19:00
9	07:00	19:00
10	07:00	19:00
11	07:00	19:00
12	07:00	19:00
13	07:00	19:00
14	07:00	19:00

Registro de entrada y salida — turno de noche

Noche	Horario entrada	Horario salida
1	19:00	07:00
2	19:00	07:00
3	19:00	07:00
4	19:00	07:00
5	19:00	07:00
6	19:00	07:00
7	19:00	07:00
8	19:00	07:00
9	19:00	07:00
10	19:00	07:00
11	19:00	07:00
12	19:00	07:00

13	19:00	07:00
14	19:00	07:00

La jornada contempla una (1) hora de colación imputable a la jornada de trabajo, la cual será otorgada durante el desarrollo de ésta. Atendida la naturaleza de las funciones y las necesidades de continuidad operacional, el horario de inicio de la colación podrá variar, coordinándose su oportunidad de acuerdo con las condiciones y requerimientos de la operación, asegurándose en todo caso el otorgamiento efectivo de la hora de colación correspondiente.

Artículo 9° ter.- Registro de asistencia en sistemas excepcionales. La entrada y salida de cada turno se registrará en el sistema de control de asistencia autorizado, dejándose constancia además del período de colación. El registro deberá reflejar fielmente el ciclo efectivamente trabajado y permitirá acreditar el cumplimiento del promedio semanal de cuarenta y dos horas dentro del respectivo ciclo.

Artículo 9° quáter.- Condiciones de los sistemas excepcionales. Los sistemas excepcionales sólo podrán aplicarse mientras se encuentre vigente la resolución de la Dirección del Trabajo que los autoriza y respecto de las faenas, servicios y trabajadores comprendidos en ella. La Empresa deberá mantener copia de la resolución a disposición de las personas trabajadoras y de la Inspección del Trabajo, y solicitar oportunamente su renovación. Toda modificación de los ciclos, horarios o dotaciones requerirá una nueva autorización. Extinguida o no renovada la autorización, los trabajadores volverán de pleno derecho al régimen de jornada ordinaria establecido en este Título.

Artículo 9° quinquies.- Turnos de noche y descanso compensatorio. Tratándose de los sistemas excepcionales que contemplan turnos de noche, la Empresa adoptará las medidas de prevención de riesgos derivadas del trabajo nocturno conforme al Decreto Supremo N°44, de 2024, y al Decreto Supremo N°594, e incorporará dicho factor de riesgo en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Los días de descanso comprendidos en el respectivo ciclo comprenden y compensan los días domingo y festivos que incidan en el período trabajado, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo.

Artículo 9° sexies.- Alteración transitoria de turnos. Por razones fundadas de continuidad operacional, condiciones climáticas, emergencias o requerimientos de la empresa mandante, la Empresa podrá alterar transitoriamente la secuencia de los turnos, respetando siempre el número de días de trabajo y de descanso del ciclo autorizado, el promedio semanal de cuarenta y dos horas y un preaviso de a lo menos cuarenta y ocho horas, salvo caso fortuito o fuerza mayor. Toda alteración quedará registrada y será informada a la persona trabajadora.

Artículo 10°.- El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 11°.- El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

Artículo 12°.- 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 o trabajadora. La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora.

Artículo 13°.- El empleador podrá pactar con el trabajador o trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, una jornada de

teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N° 21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador, en especial, respecto a su remuneración, debiendo señalarse en forma expresa la fecha de término de la modalidad convenida o la forma de reasumir a jornada normal.

Artículo 14°.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y dos horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo. Por otro lado, en casos excepcionales, y de acuerdo al requerimiento de las empresas mandantes se podrá modificar las jornadas de trabajo. Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización escrita del respectivo jefe directo, autorización que deberá ser timbrada por la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa. El personal que sea autorizado para retirarse de su trabajo por motivos particulares, conjuntamente con presentar la autorización escrita firmada por su Jefe directo. Cuando por cualquier motivo el trabajador no pueda concurrir a sus labores, deberá así comunicarlo a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, quien informará al jefe directo, cualquier inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones que correspondan.

TITULO V

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 15°.- Los trabajadores percibirán la remuneración estipulada en el respectivo Contrato Individual de Trabajo. El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada de trabajo es completa o inferior a la proporción correspondiente si la jornada fuere parcial. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley.

Artículo 16°.- El pago de las remuneraciones se efectuará el último día hábil del mes o los cinco primeros días del mes siguiente a aquél en que se originaron las remuneraciones.

Artículo 17°.- De las remuneraciones la Empresa retendrá mensualmente las cotizaciones de previsión, salud y de seguridad social y de naturaleza laboral que correspondan, los impuestos fiscales y demás deducciones expresamente autorizadas por Ley.

Artículo 18°.- Junto con el pago de las remuneraciones mensuales la Empresa entregará a cada Trabajador vía electrónica, un comprobante, con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y los descuentos efectuados, la que le será remitida a su correo electrónico y si no es reclamada dentro de los 30 días siguientes, se tendrá por aprobada.

TITULO VI BIS

PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO

Artículo 19°.- La Empresa garantizará a todos los trabajadores el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo, que señala:

“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. / Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.”

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154° número 13 del Código del Trabajo, se establece el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en la Empresa, cuando consideren que su remuneración es sustancialmente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen un mismo trabajo y consideren asimismo que dicha diferencia se fundamente en consideraciones arbitrarias.

Artículo 20°.- Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de los respectivos trabajadores o trabajadoras.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de cada trabajador o trabajadora. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

- a) La preparación técnica y profesional del trabajador, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
- b) La experiencia laboral adquirida por el trabajador ya sea en su permanencia en la Empresa como en otros empleadores en las que el trabajador(a) hubiere laborado previamente.
- c) La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otros trabajadores, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la Empresa, y la cantidad o entidad de éstos.
- d) Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que el Trabajador(a) obtenga en los procesos de evaluación anual que realice la Empresa.
- e) Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.

f) Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades del Trabajador(a).

g) Criterios de productividad del Trabajador(a) en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de la misma, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones al Trabajador(a) que presenta mayores niveles de productividad.

h) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos Trabajadores(as) que reúnen las condiciones necesarias y óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente;

i) Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados Trabajadores desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros Trabajadores(as) en el mismo cargo.

Artículo 21°.- Todo trabajador (a) de la Empresa que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros trabajadores(as) que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género del respectivo Trabajador(a) y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la Empresa, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1.- Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos o al Gerente General de la Empresa. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

a) nombres, apellidos y Rol Único Tributario del reclamante.

b) individualización del cargo que el reclamante ocupa en la Empresa.

c) individualización de él o las personas respecto de la cual considera que existe una diferencia de remuneración arbitraria según género, con indicación del trabajo que desempeña ese otro trabajador(a) y la remuneración estimada o supuesta del mismo.

d) una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneración es arbitraria.

e) la fecha del reclamo y la firma del reclamante.

2.- La reclamación del Trabajador(a) deberá presentarse en 2 copias originales, y serán timbradas por la Empresa al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta al Trabajador(a). Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por la Empresa, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por el Trabajador(a) directamente afectado por la situación que reclama.

3.- Toda reclamación formulada en los términos señalados en el presente Título, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un trabajador de la Empresa, debidamente capacitado para conocer de estas materias.

4.- Recibido el reclamo, el trabajador designado para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del mismo, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisará todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la Empresa y que se refieran tanto al Trabajador(a) reclamante como a los demás Trabajadores(as) respecto de los cuales el reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad,

descripciones de cargo (si los hubiere), Curriculum vitae, hoja de vida, existencia o no de contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones.

Podrá, asimismo, entrevistar a o los jefes directos del reclamante y de los Trabajadores(as) de comparación y a compañeros de trabajo de estos.

5.- El trabajador a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el encargo, al Gerente General o al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la Empresa pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.

6.- Una vez recibido el informe del trabajador a cargo del reclamo, la Empresa dará respuesta al reclamo presentado por el Trabajador(a), la cual deberá ser por escrito, será fundada y contendrá, al menos, lo siguiente:

- a) lugar y fecha de la respuesta
- b) nombre, apellidos, RUT del reclamante
- c) cargo que ocupa el reclamante
- d) indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
- e) fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
- f) nombre, cargo y firma de la persona que da respuesta al reclamante.

La respuesta de la Empresa deberá ser entregada personalmente al Trabajador(a) reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.

Artículo 22.- En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

TITULO VII

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 23°.- Además de las contenidas en las leyes y reglamentos del trabajo, en sus contratos y en otras disposiciones de este Reglamento, son obligaciones de todo empleado en la Empresa.

- a) Ser respetuoso y cumplir las órdenes que sus superiores impartan en orden al buen servicio y al mejor interés de la empresa, así como para requerir sus derechos.
- b) Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables; una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y con toda persona que concurra al establecimiento.
- c) Llegar puntualmente a su trabajo en caso contrario avisar a su jefe directo.
- d) Dar aviso inmediato a su Supervisor o jefe directo de las posibles y reales pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran o puedan sufrir los equipos y objetos a su cargo.

- e) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa y conservar en buen estado y restituir a requerimiento de ésta los instrumentos y útiles que se le facilite o asigne para el trabajo.
- f) Responsabilizarse de la pérdida o deterioro, que ocurra por su negligencia o descuido, de las herramientas, materias primas y útiles de trabajo que estén a su cuidado.
- g) Poner el máximo cuidado en el uso de las máquinas y materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes de la empresa, y, por consiguiente, de su fuente de trabajo.
- h) Denunciar, a fin de prevenir indeseadas consecuencias, las irregularidades que advierta en el normal desenvolvimiento de las actividades laborales.
- i) Dar aviso dentro de las 24 horas al Supervisor o jefatura directa o al Departamento correspondiente en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que lo impida.
- j) Mantener un comportamiento leal, honesto y probo para con la empresa en sus actuaciones relacionadas con su trabajo.
- k) Mantener el aseo e higiene personal, así como del lugar de trabajo durante toda la jornada laboral.
- l) Es obligatorio el uso dentro de la Empresa del vestuario y calzado que la Empresa entregue al trabajador, si correspondiere, para el desempeño de su trabajo, así como todo otro implemento o vestuario necesario para el desarrollo de sus funciones que la empresa provea, sean o no elementos de seguridad.
- m) Aquellas personas que, por necesidades de funcionamiento de la empresa, deban laborar en días inhábiles y festivos, deberán ser autorizados por su Jefe Directo.
- n) Abstenerse de fumar en todas las dependencias, sean interiores o exteriores, abiertas o cerradas, salvo en el lugar expresamente indicado para ello.
- o) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa de los cuales haya sido nominado.
- p) No Ejercer en forma indebida, por ningún medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una “conducta de acoso sexual”.
- q) Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos e información de todo tipo de la empresa, mantener bajo estricta reserva y confidencialidad, todo antecedentes, información, dato o hecho que conociere o de que dispusiere, por cualquier motivo, en relación con las actividades de la empresa y de sus directores, representantes o apoderados y demás personal, incluidos su correspondencia, acuerdos, convenios y contratos, libros de comercio o de contabilidad y documentos de cualquier especie que contengan información sobre las actividades de la empresa.
- r) Acatar las instrucciones del departamento de informática (I+D o área Técnica) que tiene por objeto evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. De esta forma, los empleados deberán cumplir con las obligaciones de esta naturaleza y no podrán, salvo autorización expresa de dicho departamento, introducir y/o bajar de internet programas, medios magnéticos e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la empresa.
- s) Cumplir en su labor con los procedimientos de trabajo establecidos e impartidos por la supervisión y acatar las normas, instrucciones y reglamentos.

- t) Aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deban conducir u operar vehículos, deberán cumplir con los requisitos y aprobar los exámenes que la empresa establezca.
- u) Señalizar o advertir una situación o fuente de peligro que exponga riesgo al propio trabajador u otros trabajos.
- v) Planificar, coordinar el trabajo y actividades a realizar.
- w) Asistir a controles médicos programados y citados con anticipación por el organismo administrador.
- x) Realizar inspecciones y revisiones periódicas de las instalaciones, equipos y lugares de trabajo para detectar condiciones subestándares. Todas las obligaciones antes señaladas serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato, para todos los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo, por lo que su incumplimiento reiterado, se entenderá como una conducta grave y facultará su desvinculación, en virtud de la norma citada.

Artículo 23° bis.- Es obligación de todo trabajador registrar diaria y personalmente su ingreso y salida de la jornada laboral mediante su firma en el Libro de Asistencia o el sistema de control de asistencia que la empresa determine. La omisión reiterada e injustificada de este registro será considerada como incumplimiento grave a las obligaciones establecidas en el presente Reglamento y, en el contrato, lo cual, facultará al empleador para proceder a su desvinculación conforme lo previsto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Artículo 23° ter.- Todo trabajador que, por caso fortuito, fuerza mayor u otra causa justificada, no pueda presentarse a su turno o incurra en un atraso, deberá informarlo antes del inicio de la jornada, o tan pronto como le sea posible, a su jefatura directa a través de WhatsApp y/o correo electrónico, mas, siempre con copia al correo institucional del Departamento de Personal y Recursos Humanos rrhh@valteck.cl, indicando nombre completo, cargo, faena y motivo de la inasistencia o atraso, cuestión que en caso de incumplimiento, tendrá por no avisada de manera previa la ausencia. La empresa determinará y difundirá formalmente el canal telefónico y de correo habilitado para estos efectos. La falta de aviso oportuno, salvo causa justificada, será considerada dentro de las causales de sanción reguladas en el Título XVI del presente Reglamento.

TÍTULO VIII

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 24°.- Además de lo establecido como prohibición en el contrato individual está prohibido a los trabajadores de la Empresa:

- a) Preocuparse o realizar cualquier acción durante las horas de trabajo de negocios o actividades ajenas al establecimiento, de asuntos personales en forma excesiva o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- b) Fumar cigarrillos, leer diarios, revistas o cualquier material de lectura en horario laboral, y que no esté relacionado con su trabajo.
- c) Desarrollar discusiones o propaganda dentro del establecimiento, ya sea de carácter político, religioso o social.
- d) Realizar cualquier acto que atente contra la moral, disciplina o buenas costumbres.

- e) Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones con la empresa, por cualquier medio que éste sea incluyendo, pero no limitado a correos electrónicos, información verbal, documentos, medios video gráficos, u otros, o cuando por su naturaleza la información fuere declarada de carácter reservada.
- f) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, otras actividades distintas a su función o tarea.
- g) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas en los lugares de trabajo.
- h) Concurrir a las faenas, reuniones o cualquier actividad que guarde relación con su actividad laboral, en estado de embriaguez o bajos los efectos del alcohol o aliento etílico o Introducir bebidas alcohólicas encontrándose afectado en su condición de conducta normal o con su estado de salud seriamente resentido. En este último caso debe avisar al Jefe inmediato, quien lo enviará para evaluación médica, y además realizará el procedimiento respectivo para posibles sanciones o despido.
- i) Utilizar equipo herramientas, materiales y demás elementos de la empresa en trabajos ajenos a ella.
- j) Fumar en las áreas en que está indicado no hacerlo.
- k) Fumar fuera del horario de colación.
- l) Ingerir alimentos dentro de las oficinas y demás dependencias de la Empresa, que no correspondan al lugar establecido para tal efecto.
- m) Portar armas de cualquier clase, o elementos que puedan ser usados como tales, en horas o lugares de trabajo.
- n) Causar intencionalmente o actuando con negligencia u omisión culpable daños a equipo, instalaciones y materiales de la empresa.
- o) Practicar juegos de azar u otros en el interior de la empresa, dentro o fuera de su jornada de trabajo.
- p) Regalar, vender, sustraer o mal utilizar ropa de trabajo y/o elementos de seguridad proporcionados por la empresa.
- q) Promover o participar en desórdenes o riñas, al interior o cercanía de la empresa.
- r) Efectuar por cuenta propia, negocios o comercios con los productos elaborados por la Empresa.
- s) No acatar u omitir las indicaciones del departamento (I+D, Área Técnica) que dentro de la empresa ejerza el control y la supervisión de los equipos y sistemas computacionales, a objeto de evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. Así, queda expresamente prohibido introducir, descargar y/o bajar de internet, de medios magnéticos o de cualquier otro medio que permita el almacenamiento de información (pendrive, CD, etc.), programas e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la empresa. Del mismo modo, está prohibido el uso de los sistemas computacionales para fines particulares o personales, como así mismo copiar y reproducir información computacional de la empresa. Cualquier modificación, ingreso de programas, uso de medios magnéticos u otros que digan relación con los sistemas computacionales de la empresa deberán ser visados y autorizados por el departamento a cargo.

t) Entregar, dar, proporcionar, facilitar, comunicar, enviar, y/o difundir sea por cualquier medio y a cualquier hora, dentro o fuera de la empresa, cualquier información relacionada a las labores que cada trabajador o la empresa realiza.

u) Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece VALTECK CHILE SPA.

v) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.

w) Reñir con sus compañeros o Jefes.

x) Usar con fines inadecuados los elementos de seguridad.

y) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.

z) Hacer uso de los estacionamientos y lugares destinados a estacionar en forma indebida. Esto implica el pleno respeto a los estacionamientos asignados a personal específico o a visitas, el respeto a las normas y señalética de prohibición de estacionamiento y/o detención y en general a toda norma de manejo de vehículos propios, de terceros o de empleados, dentro de la empresa.

aa) Presentarse a su trabajo sin los elementos de protección personal o no usarlos en las tareas que requieran el uso de sus elementos.

bb) Ejecutar labores afectando acciones inseguras o peligrosas, que puedan significar daño para la salud de terceros o la suya propia y/o que se ponga en peligro la obra o los materiales y bienes depositados o que existan en ella.

Todas estas prohibiciones serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato de trabajo, para todos los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

TÍTULO IX

DEL FERIADO ANUAL

Artículo 25°.- Los trabajadores con más de un año en la empresa tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra. Todo trabajador con diez años de cotizaciones previsionales, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados en la misma empresa, con las limitaciones y requisitos que señale la ley. El feriado podrá acumularse por acuerdo entre las partes hasta por dos períodos consecutivos, conforme al artículo 70 del Código del Trabajo.

Artículo 26°.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. El feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y la empresa, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos. El período para ser uso del feriado será determinado con anticipación suficiente, para asegurar la normal operación de la unidad de trabajo. Las personas trabajadoras que 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, tendrán preferencia para hacer uso de su feriado anual durante el período de receso escolar fijado por el Ministerio de Educación, conforme a la Ley N°21.645.

TÍTULO X

DE LAS LICENCIAS

Artículo 27°.- Por Enfermedad; El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, debe dar aviso a la empresa, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad o impedimento. Asimismo, deberá presentar a su empleador, cuando corresponda, el formulario de licencia, con la certificación del médico tratante, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia.

Artículo 28°.- La tramitación y autorización de las licencias médicas se ajustará a las disposiciones contenidas en la legislación y reglamentación vigente. De esta forma, el trabajador que por enfermedad estuviera imposibilitado de concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 2 primeras horas de la jornada diaria de trabajo del primer día de ausencia, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar aviso oportunamente. Además del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la presentación del formulario de licencia, con la certificación médica extendida por un profesional competente, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha de emisión de dicha licencia. Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo. Los trabajadores recibirán atención médica, subsidios y beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes. La empresa, una vez recibida la licencia a que hace mención el inciso primero de este artículo, tendrá un plazo de 3 días hábiles contados desde el día siguiente a la recepción de la licencia, para presentarla en la entidad de salud previsional correspondiente para su posterior tramitación.

Artículo 29°.- Por Maternidad; Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, conservándoseles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes. Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena la legislación y reglamentación vigente.

Artículo 30°.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior, cuando la salud de su hijo menor de un año requiere 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 anterior.

Artículo 31°.- Sin causa justificada no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

TÍTULO XI

DE LOS PERMISOS

Artículo 32°.- Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo Formulario de permiso en uso de la empresa.

Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación primero contar con autorización de su jefe directo y luego entregar al departamento de recursos humanos el debido formulario, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

Artículo 33°.—En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar por siete días corridos. En ambos casos este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal. El trabajador a que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por el período de un mes a partir del día del respectivo fallecimiento. Tratándose de trabajadores cuyos contratos sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero se mantendrá vigente por el mismo período o hasta el término de dicho contrato. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Fuero laboral por fallecimiento (Ley N°21.797, "Ley Jacinta"). Conforme al artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto modificado por la Ley N°21.797, publicada en el Diario Oficial el 7 de febrero de 2026, la persona trabajadora gozará de fuero laboral por un mes contado desde el día del respectivo fallecimiento del hijo, del cónyuge o del conviviente civil. Tratándose de personas trabajadoras cuyo contrato sea a plazo fijo o por obra o faena determinada, el fuero las amparará por el mismo plazo de un mes o hasta el término del respectivo contrato, obra o faena, si éste fuere posterior. Durante la vigencia del fuero, la Empresa no podrá poner término al contrato de trabajo sino con autorización judicial previa, en los términos del artículo 174 del Código del Trabajo. Los permisos establecidos en el inciso anterior son adicionales al feriado anual, no pueden ser compensados en dinero y se hacen efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento o, tratándose de la muerte de un hijo en período de gestación, desde el día en que se acredite la defunción mediante el respectivo certificado.

Por matrimonio o Acuerdo de unión civil (AUC)

Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador o trabajadora deberá avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Por controles preventivos de salud

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

este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste. El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el párrafo anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario. Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

TITULO XI (BIS)

ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL LEY N°20.047

Artículo 34°.- Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N°20.399

Artículo 35°.- El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N° 203 del Código del Trabajo. "El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Artículo 36°.- Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial."

TITULO XII

LEY 20.545, DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Artículo 37°.- El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas.

Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 66 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio.

Artículo 38°.- Si durante el postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la trabajadora madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año

por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

Artículo 39°.- Si la trabajadora decide tomarse 12 semanas a jornada completa, pueden traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa y, si decide tomarse 18 semanas a media jornada, le puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio se calcula en base a su sueldo y tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo toma a jornada parcial. El fuero comienza diez días antes de comenzar el permiso. En cuanto a los días libres para el padre, los actuales 5 días permanecen inalterados.

Artículo 40°.- El padre tendrá un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del período del postnatal que tome y que empieza a correr 10 días antes del inicio del permiso. Por ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero. El máximo periodo de fuero paterno es de 3 meses.

Artículo 41°.- 30 días antes de comenzar el postnatal parental, se deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo sobre cómo ejercerá este derecho. De no informar nada, se da por hecho que la trabajadora tomará el postnatal parental por 12 semanas completas. La trabajadora debe informar, si decide hacer uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas. Durante el ejercicio a media jornada del postnatal parental, tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que recibirán antes del prenatal.

Artículo 42°.- A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de un kilo y medio al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal. A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples, se aplicará el permiso que sea mayor.

Artículo 43°.- Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio

Artículo 44°.- Las trabajadoras se mantienen protegidas con los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.

TÍTULO XIII

DE LA ROPA DE TRABAJO

Artículo 45°.- La Empresa, cuando corresponda y de acuerdo a las funciones del Trabajador, podrá proporcionar a los trabajadores vestuarios de Trabajo, según la periodicidad y composición de prendas que se precise para el desempeño de determinados cargos, a juicio exclusivo de la Empresa.

Artículo 46°.- El trabajador tendrá la obligación de mantener en buen estado de uso y de conservación su vestuario de trabajo, por quedar éstos a su cuidado, siendo de cargo de la Empresa la limpieza o lavado que procediese y que se hubiera acordado, respecto de prendas no interiores o de abrigo. Asimismo, serán de cargo del trabajador los deterioros o pérdidas.

Artículo 47°.- El trabajador está obligado a usar los elementos de vestir que se le hayan confiado, única y exclusivamente durante la jornada de trabajo, por lo que no está permitido su uso en actividades que no sean las relacionadas con su trabajo en la Empresa.

Artículo 48°.- Los vestuarios de trabajo serán en todo caso propiedad de la empresa, quedando prohibido por parte de los trabajadores su comercialización o entrega a terceros. El incumplimiento a la prohibición señalada en el inciso anterior será causal suficiente para el término del respectivo Contrato de Trabajo del empleado.

Artículo 49°.- El trabajador que se retire de la empresa, cualquiera sea la causal que la provoque, deberá devolver en el momento de su retiro el vestuario que esté en su poder. El no cumplimiento de lo indicado precedentemente facultará a la Empresa para requerir la restitución de las prendas o de su valor. Cualquier descuento sobre las remuneraciones o el finiquito requerirá autorización escrita, expresa y específica de la persona trabajadora, otorgada en conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo. En ningún caso procederá descuento alguno respecto de los elementos de protección personal, los que la Empresa entrega gratuitamente conforme al artículo 68 de la Ley N°16.744.

Artículo 50°.- Los Jefes inmediatos estarán obligados a informar al Departamento de Recursos Humanos el mal uso del vestuario en que incurriesen los trabajadores, dentro del mismo día en que hayan ocurrido los hechos o a más tardar el día hábil siguiente.

TÍTULO XIV

DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA

Artículo 51°.- Los trabajadores que debido a sus funciones o por necesidad de la Empresa tengan que conducir vehículos de propiedad de la Empresa, deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, además del curso manejo a la defensiva y el examen psicosenotécnico, realizado por el organismo administrador de la ley, deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

Artículo 52°.- En cada oportunidad que un trabajador reciba o entregue un vehículo que no esté permanentemente a su cargo, deberá dejar constancia del estado en que se encuentra, tanto de pintura, tapiz, vidrios, manillas, etc., debiendo, además, hacerse un inventario de los accesorios que correspondieran.

Artículo 53°.- El trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, que requiera urgente reparación, deberá de inmediato reintegrarlo a la Empresa para que se le efectúen las reparaciones necesarias. El trabajador, asimismo, estará obligado a informar de cualquier daño que le ocasione al vehículo o hurto que se produzca.

Artículo 54°.- Queda estrictamente prohibido que los trabajadores usen los vehículos de la Empresa para fines Personales o Particulares; salvo que existiese autorización especial de la Gerencia o de la Jefatura respectiva. Igualmente les está prohibido el traslado de personas ajenas a la Empresa.

Artículo 55°.- En caso de choque o accidente causado por el mismo trabajador u originados por terceros, este deberá proporcionar a la Empresa una relación escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener la descripción precisa del siniestro, antecedentes del otro vehículo y su conductor, posibles testigos y sus datos y, número y unidad policial (carabineros) en que se dejó la constancia (parte). En estos casos, el Trabajador está obligado a realizar la correspondiente denuncia y/o constancia, y a colaborar en todo lo que sea necesario

y requerido por las autoridades que correspondan o por la Empresa para efectos de los seguros involucrados u otros efectos. Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor.

TÍTULO XV

INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 56°.- Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas relacionadas con el desempeño del trabajador o con la forma en que éste debe cumplir con sus obligaciones contractuales así como aquéllas que se refieren a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean legales o convencionales, serán formulados por él o los interesados, por escrito o verbalmente con constancia escrita al Departamento de Recursos Humanos o a la Gerencia correspondiente. Cuando se formule peticiones de carácter colectivo, éstas se tramitarán por intermedio del Delegado del Personal, si lo hubiere.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su presentación.

TÍTULO XVI

SANCIONES Y MULTAS

Artículo 57°.- 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, si esta es leve y ocurre por primera vez, con una amonestación verbal o escrita. Si es primera vez pero no es una falta leve, se procederá a sancionar al trabajador por escrito con copia a la Inspección del Trabajo. Dicha amonestación será del Jefe inmediato. Una segunda amonestación será siempre escrita, de su Jefe inmediato o su Jefe Superior, con copia a la Inspección del trabajo. En caso de reincidencias, se podrán aplicar multas que podrán llegar a un monto que no podrá exceder de 25% de la remuneración diaria del infractor. Las definiciones de las sanciones antes señaladas se encuentran en los Arts. 98° y 99° de este Reglamento. En caso de que algún otro título o norma de este Reglamento imponga sanciones o multas específicas para situaciones concretas, se estará a dichas multas por sobre lo indicado en este artículo. Sin perjuicio de todo lo anterior, se establecen las siguientes multas por atrasos:

Tiempo Atraso Multa

(Porcentaje sobre el máximo a aplicar, que es de 25% de remuneración diaria) 01' hasta 5' 0%
5' hasta 15' 20% 15' hasta 25' 50% 25' hasta 45' 80% Sobre 45' 100%

Aquellos atrasos que ocasionen trastornos al funcionamiento regular de la empresa y que evidencien el desinterés del trabajador por cambiar de actitud, aceptando simplemente las amonestaciones y multas que se le aplique, permitirá a la empresa finiquitar su contrato de

trabajo de acuerdo a lo establecido por la Ley, por ser tales hechos contraproducentes a los intereses de los trabajadores y de la Empresa. De las multas podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicadas y notificadas, ante la Inspección del Trabajo correspondiente. Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de Bienestar de la Empresa, a prorrata de la afiliación y del orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará por la Empresa tan pronto como hayan sido aplicadas.

Artículo 57° bis.- Sin perjuicio de las sanciones específicas contempladas en cada Título de este Reglamento, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones, prohibiciones o normas de orden, higiene y seguridad establecidas en el presente Reglamento Interno será sancionado en forma gradual y proporcional, conforme a la gravedad y reiteración de la falta, según la siguiente escala:

- a) Amonestación verbal, con registro escrito de la conversación sostenida entre el trabajador y su jefatura directa o el Área de Recursos Humanos (crónica o registro de conversación), para faltas leves y de primera ocurrencia.
- b) Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal del trabajador y, cuando la gravedad de la falta lo amerite, con copia a la Inspección del Trabajo, para faltas leves reiteradas o faltas de mayor entidad.
- c) Sanción monetaria o multa, aplicada conforme a los límites y procedimiento de reclamo establecidos en el Título XVI y en el Artículo 157 del Código del Trabajo, para faltas graves o reiteradas pese a amonestaciones previas.
- d) Término del contrato de trabajo por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, conforme al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, para faltas graves, reiteradas pese a las medidas anteriores, o que por su naturaleza hagan insostenible la relación laboral.

La aplicación de esta escala no es necesariamente correlativa: la empresa podrá aplicar directamente la medida que corresponda a la gravedad de los hechos, sin obligación de agotar previamente las etapas anteriores, especialmente en casos de falta grave debidamente acreditada. Toda medida disciplinaria deberá aplicarse con respeto al debido proceso y a la dignidad del trabajador, dejando constancia escrita de los hechos, la norma infringida y el descargo del trabajador cuando corresponda.

TÍTULO XVII

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 58°.- La terminación del contrato se regirá por las normas contempladas en el Código del Trabajo, o por las que en el futuro se dicten sobre esta materia.

Artículo 59°.- A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de previsión que corresponda.

Artículo 60°.- En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del juez competente, sin perjuicio de su facultad de suspender su concurrencia al trabajo por razones de buen servicio y orden.

TÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 61°.- - El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal

medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

Ninguna solución a la que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá mantener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

TÍTULO XIX

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N°21.643)

Artículo 62°.- Ámbito de aplicación y definiciones. El presente Título regula el procedimiento de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, conforme al Título IV Bis del Libro II del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.643, y al Reglamento contenido en el Decreto Supremo N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Las definiciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo son las contenidas en el artículo 2° del Código del Trabajo y en el Protocolo de Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo que forma parte integrante de este Reglamento. Se deja expresa constancia de que el acoso laboral se configura ya sea que la conducta se manifieste una sola vez o de manera reiterada. El procedimiento se rige por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, debido proceso, perspectiva de género y protección de la persona denunciante frente a represalias.

Artículo 63°.- Forma de la denuncia y canal habilitado. La persona afectada podrá presentar su denuncia por escrito o de manera verbal, indistintamente ante la Empresa o ante la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es verbal, quien la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante, entregándosele copia de ella en el mismo acto. La Empresa habilita como canales de denuncia: (i) el correo electrónico institucional que se difunda formalmente para estos efectos; (ii) la entrega presencial o remisión escrita al Área de Recursos Humanos o a la Gerencia General; y (iii) cualquier jefatura directa, la que deberá derivarla dentro de las 24 horas siguientes al Área de Recursos Humanos, sin calificar previamente los hechos.

Artículo 64°.- Contenido de la denuncia. La denuncia contendrá, en lo posible: la individualización de la persona denunciante, con indicación de nombre, cédula de identidad y cargo; la individualización de la persona denunciada y su relación jerárquica o funcional con aquélla; una relación de los hechos, indicando lugar, fecha y hora en cuanto sea posible; la individualización de eventuales testigos y los medios de prueba disponibles; y la fecha y firma de la persona denunciante. La omisión de alguna de estas menciones no será causal para rechazar o no dar curso a la denuncia.

Artículo 65°.- Medidas de resguardo. Recibida la denuncia, la Empresa adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, se considerarán: la separación de los espacios físicos; la redistribución del tiempo de la jornada; la destinación a otro lugar o unidad de trabajo; y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744. Si la denuncia se presentó ante la Inspección del Trabajo y ésta requiere a la Empresa la adopción de medidas de resguardo, se aplicarán de manera inmediata una vez notificado el requerimiento.

Las medidas de resguardo no constituyen sanción, no pueden implicar menoscabo para ninguna de las partes y se mantendrán mientras dure el procedimiento.

Artículo 66°.- Opción de la Empresa. Recibida la denuncia, la Empresa dispondrá la realización de una investigación interna o, dentro del plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. La Empresa remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo, en todo caso, cuando la gravedad de los hechos lo amerite, cuando existan inhabilidades o conflictos de interés al interior de la organización por la identidad de las personas involucradas, o cuando no cuente con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 67°.- Persona investigadora. Optándose por la investigación interna, la Empresa designará como investigador o investigadora, preferentemente, a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, que sea imparcial y que no tenga relación de dependencia jerárquica ni conflicto de interés con las personas involucradas. La designación se notificará a ambas partes.

Artículo 68°.- Desarrollo de la investigación. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días, deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, aportando los medios de prueba que estimen pertinentes. Se dejará constancia escrita de todas las actuaciones, declaraciones y pruebas. Durante todo el procedimiento, la persona denunciante y la persona denunciada tendrán derecho a hacerse acompañar y asesorar por un abogado o abogada de su confianza o por un representante de la organización sindical a la que pertenezcan, sin que ello suspenda ni dilate los plazos. El feriado legal o la licencia médica de una de las partes no suspenderá el procedimiento, salvo resolución fundada de quien dirija la investigación.

Artículo 69°.- Informe de investigación. Concluida la etapa de indagación, la persona investigadora emitirá un informe fundado que contendrá: la identificación de las partes; la relación de los hechos denunciados; las diligencias practicadas y la prueba rendida; el análisis y valoración de la prueba; las conclusiones sobre la efectividad de los hechos y su calificación jurídica; y las medidas o sanciones que se proponen. Tratándose de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las conclusiones contendrán además las medidas correctivas que adoptará la Empresa en relación con la causa que generó la denuncia.

Artículo 70°.- Remisión a la Inspección del Trabajo. Finalizada la investigación, el informe y sus conclusiones serán remitidos a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los dos días hábiles siguientes a su término. La Inspección del Trabajo dispondrá de treinta días para pronunciarse. Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Artículo 71°.- Medidas y sanciones. En conformidad al mérito del informe, la Empresa dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan dentro de los quince días siguientes contados desde su recepción, informándolas dentro del mismo plazo tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. Las sanciones podrán consistir, según la gravedad de los hechos acreditados, en: a) amonestación verbal con registro escrito; b) amonestación escrita con copia a la carpeta personal; c) amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo; d) multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, conforme al artículo 157 del Código del Trabajo; y e) terminación del contrato de trabajo conforme a las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, según se trate de conductas de acoso sexual o de acoso laboral, respectivamente. La persona despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

Artículo 72°.- Prohibición de represalias. Queda estrictamente prohibida toda represalia, directa o indirecta, en contra de la persona denunciante, de la víctima o de quienes hayan declarado como testigos. La infracción a esta prohibición constituirá falta grave y será sancionada conforme al artículo anterior, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan. Asimismo, se sancionará la infracción al deber de confidencialidad del procedimiento y la denuncia formulada con el único fin de menoscabar la honra de la persona denunciada.

Artículo 73°.- Notificaciones. Toda notificación derivada de este procedimiento, esto es, el inicio de la investigación, la citación a declarar, las medidas de resguardo, el informe final y su remisión a la Inspección del Trabajo, se practicará personalmente o al correo electrónico personal informado por el trabajador o trabajadora en su contrato de trabajo, dejándose constancia escrita de su envío y recepción.

Artículo 74°.- Extensión a contratistas, subcontratistas y terceros. Este procedimiento será aplicable, en lo pertinente, a los trabajadores y trabajadoras de empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios para Valteck Chile SpA, así como a las conductas de violencia ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, proveedores, usuarios o personal de la empresa mandante, en los términos de los artículos 2° y 211-A y siguientes del Código del Trabajo. Tratándose de faenas en régimen de subcontratación, la Empresa coordinará con la empresa principal la adopción de las medidas de resguardo y las medidas correctivas que resulten procedentes.

Artículo 75°.- Canal de denuncias y prohibición del anonimato. Valteck Chile SpA mantendrá un canal formal, confidencial y de acceso permanente para la recepción de denuncias, consistente en un formulario en línea al que se accede mediante el enlace que la Empresa difunda, sin perjuicio de la denuncia presencial o escrita ante Relaciones Laborales, el Área de Recursos Humano, la jefatura directa o el Departamento de Prevención de Riesgos, y de la denuncia directa ante la Inspección del Trabajo. El formulario requerirá, en forma obligatoria: a) la identificación del tipo de caso, esto es, acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo; b) la identificación completa de la persona denunciante, con nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal y teléfono; c) la identificación completa de la o las personas denunciadas, con nombre completo y cargo; d) la relación organizacional entre denunciante y denunciada; e) la descripción de los hechos, indicando en la medida de lo posible la fecha o período aproximado de ocurrencia; y f) la posibilidad de adjuntar evidencia documental. La denuncia deberá ser siempre individualizada. No procede la denuncia anónima, conforme al artículo 11 inciso tercero letra a) del Decreto Supremo N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y no se dará curso a la denuncia que no individualice a la persona denunciada.

Artículo 76°.- Acuse de recibo e improcedencia del control de admisibilidad. Recibida la denuncia por cualquiera de los canales señalados, la Empresa emitirá a la persona denunciante un acuse de recibo indicando la fecha de recepción y el plazo estimado de tramitación. Dicho acuse de recibo no constituye ni podrá interpretarse como un control de admisibilidad. No procede efectuar control de admisibilidad alguno respecto de las denuncias presentadas conforme a este Título.

Artículo 77°.- Denuncias contra la alta dirección. Tratándose de una denuncia dirigida en contra de un Gerente o de cualquier integrante de la alta dirección de Valteck Chile SpA, la denuncia será siempre derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, sin que proceda la investigación interna, sin perjuicio de la adopción inmediata de las medidas de resguardo que correspondan.

Artículo 78°.- Inhabilidades de la persona investigadora. La persona investigadora, sea interna o externa, deberá contar con formación o experiencia en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y no podrá tener vínculo de subordinación directa, parentesco ni conflicto de interés con las partes involucradas. De concurrir alguna de estas circunstancias, deberá inhabilitarse y comunicarlo al Área de Recursos Humanos, dejando registro de ello en el expediente. Si las incompatibilidades o inhabilidades existentes al interior de la Empresa aconsejan que ésta no realice la indagación con personal que de ella dependa, dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la recepción de la denuncia se derivarán los antecedentes a la Dirección del Trabajo.

Artículo 79°.- Inicio de la investigación y registro de las actuaciones. La investigación interna deberá comenzar a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, debiendo la persona investigadora notificar en forma reservada a todas las partes involucradas del inicio del procedimiento, para que aporten los elementos probatorios que estimen pertinentes. Las declaraciones de las partes y de los testigos deberán constar por escrito, en soporte de papel o electrónico, y ser firmadas en todas sus hojas por quienes comparecen. Los testigos gozarán de las mismas garantías de confidencialidad y de protección frente a represalias que la persona denunciante.

Artículo 80°.- Contenido mínimo del informe de investigación. El informe de investigación contendrá, a lo menos: a) nombre, correo electrónico y RUT de la Empresa; b) individualización de la persona denunciante y de la denunciada, con indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte; c) individualización de la persona a cargo de la investigación, con indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte, dejando constancia de haberse recibido o no antecedentes sobre su imparcialidad y del eventual cambio de investigador; d) las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas; e) la individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes; f) la relación de los hechos denunciados, las declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas; g) la formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en que se fundan las conclusiones, para determinar si los hechos constituyen o no acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo; h) la propuesta de medidas correctivas cuando corresponda; e i) la propuesta de sanciones cuando corresponda. El análisis del informe deberá incorporar, cuando proceda, un enfoque de perspectiva de género en la valoración de los hechos y antecedentes.

Artículo 81°.- Antecedentes que debe considerar la investigación. La persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, mediante entrevistas u otros mecanismos idóneos. En especial, deberá considerar los siguientes antecedentes: el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (PR-EST-01); el presente Reglamento Interno; los contratos de trabajo y sus anexos; los registros de asistencia; las denuncias individuales de enfermedad profesional y de accidentes del trabajo; el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; y los resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales — Salud Mental (CEAL-SM/SUSESO).

Artículo 82°.- Silencio de la Dirección del Trabajo y cómputo de las medidas. Si transcurrido el plazo de treinta días la Dirección del Trabajo no se pronunciare sobre el informe, se considerarán válidas sus conclusiones, lo que la Empresa notificará a la persona afectada, a la denunciante y a la denunciada, debiendo aplicar las medidas y sanciones que correspondan dentro de los quince días corridos siguientes, contados desde el vencimiento de aquel plazo de treinta días. Si la Dirección del Trabajo formulare observaciones, la Empresa deberá darles respuesta a través de la persona investigadora y aplicar las medidas y sanciones que correspondan dentro de los quince días corridos siguientes, informando de ello a la persona

denunciante y a la denunciada. El nuevo informe, junto con las observaciones del órgano fiscalizador, será notificado a las partes a más tardar el tercer día hábil de recibidas dichas observaciones.

Artículo 83°.- Medidas correctivas. Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, y podrán establecerse tanto respecto de las personas involucradas en la investigación como del resto del personal. Considerarán, entre otras: el refuerzo de la información y capacitación sobre prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran; la reiteración de la información sobre los canales de denuncia; y las demás medidas contempladas en el Protocolo de Prevención. Toda modificación del Protocolo de Prevención derivada del resultado de una investigación será informada a la totalidad del personal.

Artículo 84°.- Capacitación obligatoria como medida. Sin perjuicio de las sanciones señaladas en este Título, la Empresa podrá disponer, como medida correctiva, la capacitación obligatoria en materia de Ley N°21.643, en modalidad presencial y/o e-learning, aplicable a la persona sancionada y, cuando la gravedad de los hechos lo amerite, al equipo de trabajo involucrado, con el objeto de reforzar el conocimiento del protocolo, de los canales de denuncia y de la prohibición de represalias. Se dejará registro individualizado de la asistencia o de la finalización del curso.

Artículo 85°.- Denuncia formulada de buena fe y denuncia manifiestamente falsa. Si concluida la investigación no se acrediten los hechos denunciados, no se aplicará sanción alguna en contra de la persona denunciante, por entenderse que su denuncia fue realizada con motivo plausible. Por el contrario, si del resultado de la investigación se desprendiere que la denuncia es manifiestamente falsa, o que se fundó en antecedentes falsos u obtenidos ilegalmente, los antecedentes serán derivados a la Dirección del Trabajo y la Empresa aplicará a la persona denunciante las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de remitir los antecedentes, si procediere, al Ministerio Público, a la Policía de Investigaciones o a Carabineros de Chile.

Artículo 86°.- Ejecución de las sanciones e impugnación. Las sanciones serán ejecutadas por un Gerente de la Empresa y debidamente informadas a la persona denunciante y a la denunciada. La persona sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe. El informe de investigación y sus conclusiones no afectan el derecho de las personas trabajadoras ni la obligación de la Empresa de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos del respectivo despido. Sin perjuicio del procedimiento interno, la persona afectada podrá recurrir directamente a la Inspección del Trabajo o ejercer la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales ante los Tribunales del Trabajo, dentro del plazo de sesenta días hábiles contado desde la vulneración o desde el término de la relación laboral.

Artículo 87°.- Seguimiento posterior a la investigación. Cerrado el procedimiento y aplicadas las medidas y sanciones que correspondan, el Área de Recursos Humanos realizará un seguimiento de la situación laboral de la persona denunciante y, cuando corresponda, de los testigos, durante un período no inferior a seis meses, con el objeto de verificar la no ocurrencia de represalias y la efectividad de las medidas correctivas adoptadas. Este seguimiento quedará registrado y sus resultados serán considerados como antecedente para la actualización de la matriz de riesgos psicosociales de la Empresa.

Artículo 88°.- Difusión y capacitación en materia de acoso y violencia. La Empresa difundirá este Título y los protocolos PR-EST-01 y PR-EST-02 a todo su personal, contratistas y subcontratistas, dejando constancia escrita de la difusión mediante firma o registro digital de toma de conocimiento, como parte de la inducción de todo trabajador nuevo y, adicionalmente, con periodicidad a lo menos anual. Se capacitará al menos una vez al año a trabajadores, jefaturas y personas designadas como investigadoras respecto del contenido del protocolo, de los canales de denuncia, de los principios que rigen el procedimiento y de la prohibición de represalias, en modalidad presencial y/o e-learning, dejándose registro de la asistencia o del avance y finalización del curso por cada participante.

TÍTULO XX

MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA EMPRESA

Artículo 89°.- Toda medida de control que sea implementada en la empresa deberá cumplir siempre con los siguientes requisitos:

a) Deberá respetar en todo momento los derechos fundamentales de las personas (trabajadores), en especial el derecho a la integridad física y psíquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntima.

b) No podrán ser nunca dirigidas a determinados trabajadores, sino que se establecerán en forma aleatoria y se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores.

Artículo 90°.- La empresa podrá realizar las siguientes medidas de control y seguridad:

a) La empresa podrá tener cámaras dentro de sus dependencias, las que nunca:

A1.- Podrán estar dirigidas a un empleado en específico; y

A2.- Podrán ser puestas para filmar lugares íntimos (ej. baños)

b) La empresa establecerá medidas de control en los sistemas informáticos y computaciones, que consistirán en una revisión a todos los computadores y sistemas de la empresa, para detectar virus, envío y/o recepción de información errada y/o que viole las obligaciones contractuales y las que derivan de los contratos de trabajo.

c) La Empresa podrá establecer un control a los vehículos que ingresen o salgan de sus dependencias o faenas, consistente en una revisión ocular y física del maletero y compartimientos similares. Este control se aplicará mediante un mecanismo de selección aleatorio y despersonalizado, previamente definido, de modo que no pueda dirigirse a persona determinada; se practicará en forma general, respetando la dignidad e intimidad de las personas; y no comprenderá el registro corporal ni la revisión de efectos personales de carácter íntimo. De cada control se dejará constancia escrita.

d) La empresa podrá establecer bloqueos a determinadas páginas web o correos electrónicos que no sean necesarios para el cumplimiento de las funciones del trabajador, o bien establecer bloqueos o limitaciones de acceso a internet en general para ciertos equipos, en la medida que en estos no se requiera del uso de la web o bien no se requiera del uso de internet. Las limitaciones de acceso a internet podrán incluir, por ejemplo, que en determinados equipos haya acceso a las cuentas de correo pero no a navegar por páginas.

Artículo 91°.- Tratamiento de datos personales. La Empresa tratará los datos personales de las personas trabajadoras únicamente para las finalidades propias de la relación laboral y del cumplimiento de sus obligaciones legales, conforme a la Ley N°21.719 sobre protección de datos

personales. Los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras, incluidos exámenes preocupacionales y ocupacionales, licencias médicas, resultados de vigilancia epidemiológica y controles de alcohol y drogas, constituyen datos sensibles, se tratarán con reserva reforzada, se conservarán separadamente de la carpeta laboral común y sólo serán accesibles al personal expresamente autorizado. Las imágenes captadas por sistemas de videovigilancia se conservarán por un plazo máximo de treinta días, salvo que deban preservarse como antecedente de una investigación en curso, y no se utilizarán para fines de control de rendimiento individual. Toda persona trabajadora podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición ante el Área de Recursos Humanos, el que deberá responder dentro de los plazos legales.

Artículo 91° bis.- Obligaciones específicas conforme a la Ley N°21.719. A contar de la entrada en vigencia de la Ley N°21.719, sobre protección de datos personales y creación de la Agencia de Protección de Datos Personales, publicada el 13 de diciembre de 2024 y vigente a partir del 1 de diciembre de 2026, la Empresa, en su calidad de responsable del tratamiento, se obliga a:

- a) tratar los datos personales de las personas trabajadoras únicamente sobre una base de licitud legalmente admisible, la que, en el ámbito laboral, será principalmente la ejecución del contrato de trabajo, el cumplimiento de una obligación legal del empleador o el interés legítimo debidamente ponderado, y sólo excepcionalmente el consentimiento libre, informado, específico e inequívoco;
- b) respetar los principios de licitud y lealtad, finalidad, proporcionalidad, calidad, responsabilidad, seguridad, transparencia e información, y confidencialidad;
- c) informar a la persona trabajadora, al momento de la recolección, la finalidad del tratamiento, sus destinatarios y el plazo de conservación de los datos;
- d) conservar los datos únicamente por el tiempo necesario para cumplir la finalidad del tratamiento y por los plazos de conservación que la ley laboral, previsional y tributaria imponga, procediendo a su supresión o anonimización una vez cumplidos;
- e) garantizar el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación o supresión, oposición, portabilidad y bloqueo, los que podrán ejercerse mediante solicitud escrita dirigida al Departamento de Recursos Humanos o al canal que la Empresa habilite, la que deberá ser respondida dentro de los plazos legales;
- f) tratar con especial resguardo los datos sensibles, en particular los datos relativos a la salud, al perfil biológico humano y a la situación socioeconómica de las personas trabajadoras;
- g) adoptar medidas técnicas y organizativas de seguridad apropiadas al riesgo y notificar a la Agencia de Protección de Datos Personales y a los titulares afectados, sin dilaciones indebidas, las vulneraciones de seguridad que afecten datos personales;
- y h) exigir a los terceros encargados del tratamiento, incluidos los prestadores de servicios de administración de remuneraciones, exámenes ocupacionales y control de accesos, la suscripción de los acuerdos de tratamiento que la ley exige. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de una persona trabajadora que acceda a datos personales en razón de su cargo será sancionado conforme al Título XVI de este Reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades legales que procedan.

TÍTULO XXI

PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 92°.- En el caso de que una trabajadora se encuentre embarazada, deberá informar inmediatamente a la Gerencia de Recursos Humanos y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, todas las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar por su salud e integridad física:

- a) Levantar, arrastrar, empujar o de cualquier forma física mover grandes pesos o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar o mover sin un riesgo para ella.
- b) Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
- c) Permanecer de pie por largo tiempo, entendiéndose por tal el necesario o suficiente para producir cualquier tipo de molestia o dolores.
- d) Realizar trabajado que la autoridad competente declare como perjudiciales para la salud.
- e) La trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares dentro de la empresa que puedan poner en riesgo su salud, como por ejemplo la planta de clorados. Si por algún motivo extraordinario, la trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en la empresa para ello.

TITULO XXII

DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 93°.- De acuerdo a lo establecido en el artículo 227 del Código del Trabajo, la constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, requiere de un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los que prestan servicio en ella. Si en la empresa no existe sindicato vigente se puede constituir un sindicato con la participación de al menos 8 trabajadores, debiendo completarse el quórum antes indicado en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito. Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores pueden constituir sindicato 8 de ellos que representen el 50% del total de los trabajadores de la empresa., vale decir, cumplir con los requisitos señalados en los respectivos estatutos.

CAPÍTULO II

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 94°.- El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud y del Departamento de Prevención de Riesgos.

TÍTULO XXII BIS

DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y DEL DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (D.S. N°44, DE 2024)

Artículo 95°.- Exigibilidad. En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, integrados por tres representantes de la Empresa y tres representantes de las personas trabajadoras, con sus respectivos suplentes, conforme a los artículos 23 y siguientes del Decreto Supremo N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que derogó el Decreto Supremo N°54, de

1969. En los lugares de trabajo en que se desempeñen entre 10 y 25 personas y no exista Comité Paritario, las personas trabajadoras elegirán un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien las representará ante la Empresa y ante el organismo administrador de la Ley N°16.744 en estas materias.

Artículo 96°.- Funciones. Corresponderá al Comité Paritario, entre otras funciones: asesorar e instruir a las personas trabajadoras en el correcto uso de los elementos de protección personal; vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; decidir si el accidente o la enfermedad se debió a negligencia inexcusable; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos laborales; participar en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, en el programa de trabajo preventivo y en la prevención del acoso y la violencia en el trabajo; y revisar anualmente el presente Reglamento Interno, dejando constancia de la revisión y de sus observaciones en el acta de reunión ordinaria.

Artículo 97°.- Facilidades para su funcionamiento. La Empresa otorgará al Comité Paritario y al Departamento de Prevención de Riesgos, a lo menos, las siguientes facilidades: a) un lugar físico adecuado para sesionar, con mobiliario, equipamiento y conectividad; b) el tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo para asistir a las reuniones ordinarias mensuales y a las extraordinarias, considerándose dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos legales; c) el tiempo necesario para participar en investigaciones de accidentes, inspecciones planeadas, capacitaciones y actividades preventivas programadas; d) acceso a la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, al programa de trabajo preventivo, a los informes de evaluación ambiental y de salud, a las estadísticas de accidentabilidad y a las prescripciones del organismo administrador; e) financiamiento de la capacitación de sus integrantes, con la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744; y f) difusión de sus acuerdos y recomendaciones por los canales internos de comunicación de la Empresa. Los acuerdos del Comité adoptados en el ejercicio de sus atribuciones son obligatorios para la Empresa y para las personas trabajadoras, sin perjuicio del derecho a reclamar ante el organismo administrador.

Artículo 98°.- Coordinación en faenas. Tratándose de faenas en que Valteck Chile SpA preste servicios en régimen de subcontratación, se dará cumplimiento a las normas sobre Comité Paritario de Faena y Departamento de Prevención de Riesgos de Faena establecidas en el artículo 66 bis de la Ley N°16.744 y en el Decreto Supremo N°44, de 2024.

TÍTULO XXII TER

DISPOSICIONES GENERALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD (ARTÍCULO 58 DEL D.S. N°44, DE 2024)

Artículo 99°.- Exámenes médicos y psicotécnicos. La Empresa aplicará los siguientes procedimientos de evaluación de salud: a) Preocupacionales: previo al ingreso, según la batería definida para cada cargo en función de los riesgos identificados en la matriz de riesgos, coordinada con el organismo administrador de la Ley N°16.744. b) Ocupacionales: con la periodicidad que establezca el protocolo del Ministerio de Salud aplicable a cada agente de riesgo, tales como ruido, sílice, hipobaría, radiación ultravioleta o riesgo psicosocial, o la que determine el organismo administrador. c) De término de la relación laboral o de término de exposición a un riesgo que requiera vigilancia de la salud. La asistencia a estos exámenes es obligatoria y el tiempo empleado se considerará efectivamente trabajado. Los resultados son confidenciales y sólo serán conocidos por el profesional de salud correspondiente; la Empresa

recibirá únicamente la calificación de aptitud para el cargo. La Empresa mantendrá en la carpeta personal el registro del historial ocupacional de cada trabajador.

Artículo 100°.- Selección, uso y mantención de elementos de protección personal. La Empresa proporcionará gratuitamente los elementos de protección personal y colectiva conforme al artículo 68 de la Ley N°16.744, de acuerdo al siguiente procedimiento: a) Selección: en base a la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, a las guías técnicas del Instituto de Salud Pública y con participación del Comité Paritario y de las personas trabajadoras usuarias; todo elemento deberá contar con certificación vigente. b) Entrega: contra registro escrito o electrónico firmado, con capacitación teórica y práctica previa sobre su uso, limitaciones y ajuste. c) Uso: obligatorio y permanente mientras dure la exposición al riesgo. d) Mantención, inspección y reposición: la persona trabajadora deberá conservarlo y comunicar de inmediato su deterioro, pérdida o vencimiento; la reposición será siempre de cargo de la Empresa y sin costo para el trabajador, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que procedan en caso de destrucción intencional o negligencia grave acreditada. e) Registro: la Empresa mantendrá un registro actualizado de entregas, reposiciones y capacitaciones.

Artículo 101°.- Procedimiento ante riesgo grave e inminente. Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de las personas trabajadoras se procederá conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo y al artículo 18 del Decreto Supremo N°44, de 2024, según el siguiente procedimiento: 1. Toda persona trabajadora que detecte una situación de riesgo grave e inminente deberá interrumpir sus labores y comunicarlo de inmediato a su jefatura directa, al Departamento de Prevención de Riesgos o al Comité Paritario, por cualquier medio. 2. La jefatura o el Departamento de Prevención suspenderá de inmediato la faena afectada y dispondrá la evacuación hacia la zona de seguridad previamente definida, cuando el riesgo no pueda eliminarse o atenuarse. 3. La Empresa informará de inmediato del riesgo a las personas trabajadoras afectadas y adoptará las medidas para evitar la exposición. 4. Ninguna persona trabajadora podrá sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la interrupción de sus labores, ni podrá exigírsele el reinicio mientras subsista el riesgo; cuando la autoridad competente ordene la evacuación, las personas trabajadoras podrán abandonar el lugar sin necesidad de consultar al empleador. 5. Se dejará registro escrito del evento, de las medidas adoptadas y de su levantamiento, el que será informado al Comité Paritario.

Artículo 102°.- Plan de gestión de emergencias, catástrofes y desastres. La Empresa mantendrá un Plan de Gestión, Reducción y Respuesta de Riesgos en caso de emergencia, catástrofe o desastre, elaborado conforme al artículo 19 del Decreto Supremo N°44, de 2024, que contendrá a lo menos: a) identificación de las emergencias previsibles según la ubicación y actividad de cada faena o instalación, tales como incendio, sismo, tsunami, aluvión, derrame o fuga de sustancias químicas, corte de energía o emergencia médica; b) organización de la respuesta, con jefe de emergencia, brigadistas, líderes de evacuación y sus reemplazantes, debidamente capacitados e identificados; c) vías de evacuación señalizadas, zonas de seguridad y puntos de encuentro; d) sistemas de alarma, comunicación interna y comunicación con organismos externos; e) procedimientos de primeros auxilios y de traslado a centros asistenciales; f) simulacros al menos una vez al año, con evaluación y registro escrito de los resultados y de las mejoras implementadas; y g) coordinación con la empresa principal o mandante en faenas de subcontratación. Es obligación de toda persona trabajadora conocer el Plan y participar en los simulacros.

Artículo 103°.- Propuestas de mejoramiento y reclamos en materia de seguridad y salud. Toda persona trabajadora tiene derecho a formular propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones y el entorno de trabajo que puedan afectar su seguridad y salud,

así como respecto del cumplimiento de las normas, protocolos e instrucciones sobre la materia. El procedimiento será el siguiente: 1. La propuesta o reclamo podrá presentarse por escrito o verbalmente ante la jefatura directa, el Departamento de Prevención de Riesgos, cualquier integrante del Comité Paritario o el Delegado de Seguridad y Salud, o al correo electrónico que la Empresa difunda para estos efectos; si es verbal, quien la reciba levantará acta y entregará copia. 2. Se llevará un registro correlativo de todas las propuestas y reclamos, con indicación de fecha, materia, responsable y estado. 3. La Empresa deberá responder por escrito y en forma fundada dentro de los quince días hábiles siguientes, indicando si acoge, acoge parcialmente o rechaza la propuesta o reclamo y, en el primer caso, las medidas, plazos y responsables de su implementación. 4. La respuesta y su seguimiento serán informados al Comité Paritario en su reunión ordinaria siguiente. 5. Lo anterior es sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a recurrir directamente ante la Inspección del Trabajo, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o el organismo administrador de la Ley N°16.744. Queda prohibida toda represalia en contra de quien formule una propuesta o un reclamo en el marco de este artículo.

Artículo 104°.- Mecanismos de colaboración y reconocimiento. La Empresa promoverá la colaboración de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos mediante: a) reuniones periódicas de análisis de seguridad por área, con participación de las personas trabajadoras del respectivo puesto; b) un sistema de reporte de incidentes y condiciones subestándar sin consecuencias disciplinarias para quien reporta de buena fe; y c) un reconocimiento anual formal, otorgado por la Gerencia General, al Comité Paritario, a una dependencia de la Empresa o a las personas trabajadoras que formulen propuestas destacadas o relevantes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas preventivas. El reconocimiento se otorgará previa evaluación del Departamento de Prevención de Riesgos y del Comité Paritario, y será difundido internamente.

TÍTULO XXIII

DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 105°.- Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trabajo o en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el Organismo Administrados respectivo, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente valederos, como por ejemplo, dos testigos que hayan presenciado el accidente.

Artículo 106°.- Será obligación de todo trabajador dar cuenta inmediata a su Jefe directo, o a quien lo reemplace, de cualquier accidente ocurrido o daño ocasionado durante las horas de trabajo a personas o equipos, en el que haya tenido participación o tomado conocimiento.

Artículo 107°.- Deberá solicitarse atención médica en todo accidente del trabajo con lesión que ocurra al Personal de la Empresa, de acuerdo con el procedimiento establecido en la empresa.

Artículo 108°.- Cada vez que ocurra un accidente con lesión, el Jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente, a la Gerencia respectiva y a la Gerencia de Recursos Humanos para que se adopten las medidas de prevención que procedan, sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda hacer el Experto en Prevención de Riesgos o Personal técnico del Organismo Administrador respectivo.

Artículo 109°.- En los casos que el accidente haya ocurrido por negligencia inexcusable del accidentado se atenderá a las implicancias que señalan las leyes.

Artículo 110°.- El Organismo Administrador respectivo será la institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece

la Ley 16.744 para con el Personal de trabajadores de la Empresa. Estos últimos quedaran sujetos tanto a las normas de dicha ley, sus decretos reglamentarios vigentes o los que en el futuro se dicten.

Artículo 111°.- La Empresa proporcionará los elementos de protección personal que se requieren de acuerdo a las funciones de los diferentes cargos.

Artículo 112°.- La Jefatura respectiva será directamente responsable, según proceda, en lo que se refiere a instrucción de prevención de riesgos, de la aplicación de las normas de Higiene y Seguridad y control del uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad.

TÍTULO XXIV

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 113°.- Todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro de la empresa:

- a) Respetar las normas de higiene en las labores a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones.
- b) Preocuparse y velar por el buen funcionamiento y uso de máquinas, implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo.
- c) Será obligación del personal cooperar al mantenimiento del aseo y buen estado del edificio, recinto de trabajo, maquinarias, equipos e instalaciones puestos por la empresa a su disposición.
- d) Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en caso alguno dejar en éstos cajas, papeles o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.
- e) Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad y cumplir con éstos.
- f) Asimismo, deberán exigir al personal ajeno a la empresa que desarrolle actividades dentro del recinto, por cuenta de terceros, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.
- g) Es obligación de todo trabajador dar aviso a su Jefe Directo de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o de incendio.
- h) Dar cuenta al Jefe Directo de todo síntoma de enfermedad profesional o de carácter contagioso que advierta en su persona y que afecte su capacidad de trabajo o que pueda afectar la salud suya o de sus compañeros de trabajo.
- i) Comunicar a su Jefe directo inmediatamente de producido el hecho, todo cambio, sustracción o pérdida de cualquier elemento o equipo de emergencia de la empresa y solicitar su reposición.
- j) En caso de sufrir un accidente de cualquier magnitud que sea, el trabajador deberá dar cuenta de inmediato al Jefe Directo, quien iniciará la acción necesaria para su atención.

k) De acuerdo al Artículo 74 del Decreto N° 101 (Reglamento de la Ley N° 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda de 24 horas de acaecido. Al no hacerlo así, el trabajador se expone a perder su derecho a los beneficios de la Ley de Accidentes, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 33.

l) En caso de producirse un accidente que afecte o lesione a un trabajador, se deberá dar cuenta al Jefe Superior directo en el acto, a fin de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y/o sea enviado al servicio asistencial correspondiente.

m) Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes ocurridos en la empresa, aportando los antecedentes del siniestro y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió a objeto de que se adopte las medidas preventivas que eviten su repetición.

n) Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.

o) Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato al Jefe Directo, indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.

p) Todo trabajador accidentado deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de Alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente.

q) En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla con este requisito.

r) Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.

s) Todo Trabajador cuando debe levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. El peso máximo que puede levantar un hombre en forma continua es de 25 kg.

t) Mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

u) Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

v) De todas maneras, el movimiento manual de cargas debe ser evitado utilizando medios mecánicos, pudiendo utilizarse como última opción y respetando las normas establecidas.

w) Los guantes, zapatos, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio, por motivos higiénicos. • Mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo y con sus subordinados; • Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Empresa; • Dar aviso inmediato a sus Jefes, de los incidentes, de las pérdidas, deterioros y fallas que sufran los objetos, herramientas, equipos, instalaciones y elementos de protección personal a su cargo; • Informar a su Jefe directo de las irregularidades que advierta en el establecimiento y/o reclamos que se le formulen; • Dar aviso, dentro de las 24 horas, al Jefe directo y al Gerente de Administración de Personal, en caso de inasistencia por enfermedad u otras causas que le impidan concurrir a su trabajo y se prolongue por más de dos días. La Empresa exigirá la presentación de la Licencia Médica correspondiente, dentro de los plazos establecidos en la legislación respectiva, a fin de tramitar oportunamente el pago del subsidio que proceda; • Cuidar cada uno de los recintos de trabajo; comprometiéndose a dar buen uso de las instalaciones y equipos que la empresa a dispuesto para el desarrollo de sus actividades; • Respetar los

reglamentos, instrucciones, normas de carácter general y de prevención de riesgos que se establezcan en la Empresa, particularmente los relativos al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios; • La buena presentación personal es obligación de todo Trabajador que se desempeñe en la Empresa, considerando que entregan la imagen del establecimiento al público; si se trata de secciones con uniforme, éste debe usarse completo, limpio y en orden. • El Trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo de manera intempestiva y sin aviso previo, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo; • Presentarse a trabajar en óptimo estado de aseo y presentación personal, lo cual debe mantenerse durante todo el tiempo que se encuentre trabajando;

• Todo Trabajador que desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre, deberá usar obligatoriamente los elementos que le sean proporcionados por la empresa para su protección contra la radiación solar; y, • Toda manipulación de transporte o sostén de carga y descarga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores, deberá efectuarse cumpliendo estrictamente las normas que a continuación se indican, según las circunstancias que en cada caso que se señalan:

1. 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 por persona. 2. Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual a las mujeres embarazadas. 3. Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. 4. Los contenedores de residuos peligrosos sólo podrán ser movidos manualmente si su peso total incluido el contenido, no excede de 25 kilogramos. Si dicho peso fuese superior, se deberán mover con equipamiento mecánico.

RESPONSABILIDADES DE LAS JEFATURAS

Será responsabilidad de todo trabajador que cuente con personal bajo su cargo, velar por la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos, especialmente lo siguiente:

- a) Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.
- b) Corregir, en forma inmediata, al Trabajador que aplica una práctica incorrecta.
- c) Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.
- d) Investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.
- e) Controlar el uso adecuado de los equipos de protección personal.
- f) Instruir adecuadamente a los Trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.
- g) Preocuparse que los Trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.

Artículo 114°.- Son obligaciones del Empleador:

a) 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 que desarrolla la empresa. • Especialmente, debe informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deba utilizar en

los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, 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. • Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

b) La Empresa estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándoles sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, diferentes tipos de protecciones personales.

• Las mismas leyes obligan y responsabilizan al personal de que sean usados en forma permanente, mientras se está expuesto a determinados riesgos. • Los elementos que se proporcionan son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la empresa, salvo que el trabajo lo requiera así. • Los Jefes inmediatos serán los directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal del cumplimiento de las Normas y Reglamentos de Seguridad.

c) El empleador deberá disponer del número de baños, tazas de WC, urinarios, lavatorios y duchas que indique la reglamentación sanitaria vigente en relación con el número de trabajadores.

TÍTULO XXV

PROHIBICIONES

Artículo 115°.- Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Fumar o encender fuego en los lugares que se haya señalado como prohibidos.
- b) Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia o halito alcohólico o estado de ebriedad prohibiéndose entrar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o darlas a consumir a terceros. El personal de seguridad y Jefes respectivos velarán especialmente por el fiel cumplimiento de esta orden.
- c) Arrojar al piso colillas o cigarros o residuos de fósforos. Estos elementos se deberán depositar en los ceniceros correspondientes.
- d) Dejar enchufadas maquinarias eléctricas al término de la jornada diaria.
- e) Bloquear pasillos de bodegas y de tránsito con cajas, muebles y cualquier tipo de elementos que pueda generar una situación insegura.
- f) Desobedecer en forma total o parcial las instrucciones de seguridad impartidas directamente o a través de letreros de advertencia.
- g) Desarrollar trabajos, ingresar o permanecer en recintos peligrosos, de acceso prohibido y limitado a ciertas personas, sin estar debidamente autorizado.
- h) Operar máquinas, sistemas o mecanismos extraños a su trabajo habitual y para los cuales no está capacitado ni autorizado.

- i) Reparar equipos, sistemas eléctricos o instrumentos para los cuales no se está capacitado ni autorizado.
- j) Reparar equipos o maquinarias en funcionamiento o energizadas.
- k) Jugar, chacotear, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa a cualquier hora.
- l) Tratarse por cuenta propia o por personas no autorizadas las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- m) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- n) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de Seguridad Industrial.
- o) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporcione.
- p) Viajar en carros de transporte, grúas horquillas u otros vehículos que no hayan sido diseñados para el transporte humano.
- q) Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
- r) Ocupar con bultos u otros elementos, los espacios bajo o delante de extintores o cualquier otro equipo de extinción de incendios y alterar los sellos de éstos.
- s) Retirar protecciones de máquinas o equipos y no reponerlos.
- t) Adoptar o cometer actos temerarios.
- u) Dormir, comer, o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- v) Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro Trabajador.
- w) Realizar trabajos que impliquen un riesgo para el propio trabajador, compañeros de trabajo o instalaciones. Sin la debida autorización de su jefe directo, además de tener la capacitación que corresponde por el organismo administrador. Ejemplo: Trabajos en Altura, Espacios confinados, etc.
- x) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la empresa.
- y) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- z) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones torceduras.
- aa) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- bb) Manipular manualmente cargas superiores a los 25kg. sin ayuda mecánica. Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kg.
- cc) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus

oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

El incumplimiento de estas obligaciones de no hacer se consideran falta grave de las obligaciones que impone el contrato y dan lugar al término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización de acuerdo a lo señalado en el Art. 160 N°7 del Código del Trabajo.

TÍTULO XXVI

SANCIONES

Artículo 116°.- Las violaciones en que incurran los trabajadores a las disposiciones del Reglamento Interno, podrán ser sancionadas por la empresa y con las siguientes medidas disciplinarias, según sea la gravedad de la infracción cometida.

- a) Amonestación Verbal: Consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente al trabajador afectado, sin dejar constancia en su carpeta personal.
- b) Amonestación o Censura por Escrito: Consiste en la reprensión que se hace al trabajador afectado por escrito, dejando constancia en su carpeta personal y con copia a la Inspección del Trabajo. Esta amonestación procederá en caso de reiteración de la misma falta o de la gravedad de ella.
- c) Multa: Consiste en sanción pecuniaria de un máximo de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador. Las sanciones que consisten en multas en dinero, 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 en el artículo 157 del Código del Trabajo y en el artículo 61 del Decreto Supremo N°44, de 2024.

TÍTULO XXVII

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO

Artículo 117°.- En conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 N°1 y N°2 letra h) del Decreto Supremo N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se reproduce textualmente el procedimiento de reclamos establecidos por la Ley N° 16.744 y su Reglamento (Decreto Supremo N° 101 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

A.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO POR LA LEY N° 16.744

Artículo 118°.- 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 el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud. Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciadas y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

Artículo 119°.- Los afiliados, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio 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, el 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. 90° bis: Cualquiera persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los servicios de salud, Mutualidades o Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Este reclamo se regirá íntegramente por el procedimiento dispuesto en el Art.77bis de la Ley N°16.744.

B.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESTABLECIDO POR EL REGLAMENTO DE LA LEY DECRETO SUPREMO N° 101.-

Artículo 120°.- Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que éste trámite pueda entorpecer el pago del subsidio. La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan producirse con arreglo al párrafo 2° del

Título VIII de la Ley.

Artículo 121°.- Corresponderá, exclusivamente, al Servicio de Salud de la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes. Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Artículo 122°.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes

de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley.

Artículo 123°.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en

que consta que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 124°.- El término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 125°.- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

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

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

Artículo 126°.- El recurso de apelación establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

Artículo 127°.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

TÍTULO XXVIII

PRESCRIPCIONES Y SANCIONES

Artículo 128°.- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada. Quedan excluidas de esta prescripción las personas que por ley lo estén.

Artículo 129°.- Las infracciones o cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa expresada en unidades tributarias mensuales conforme al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y a las normas de conversión vigentes. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

Artículo 130°.- La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 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.

TÍTULO XXIX

DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 131°.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Supremo N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los trabajadores deberán tomar pleno conocimiento de los riesgos laborales a que están expuestos, como también de las medidas preventivas que deberán adoptar y aplicar y los métodos de trabajo correcto para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color) sobre los límites de exposición permisible de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos. El Empleador deberá 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. Informará especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color) sobre los límites de exposición permisible de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos. La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los Trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgo. El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo. La Empresa pone en conocimiento de los Trabajadores la existencia de los siguientes riesgos. Se agregan los siguientes casos con sus respectivas definiciones de Área, Tareas, Riesgos, Trabajo Correcto y Protección Recomendada, al Cuadro de Riesgos más Representativos que contiene el Reglamento Interno, en conformidad al Decreto Supremo número 44:

1.- Caso de protección contra la radiación solar:

- a) Áreas: Espacios al aire libre en general.
- b) Tareas: Transporte e instalación de productos, materiales y equipos al aire libre, Inspección en terreno.
- c) Riesgos: Posible afecciones graves o cáncer a la piel por excesiva exposición al sol.
- d) Trabajo correcto: Cumplir su trabajo conforme a las instrucciones y normas impartidas por el Departamento de Prevención de Riesgos.
- e) Protección recomendada: Usar casco, capuchón, guantes, lentes, protector solar u otros que sugiera el departamento de Prevención de Riesgos para protegerse de la radiación solar.

2.- Caso de carga y descarga manual:

- a) Áreas: En todas las áreas de la Empresa
- b) Tareas: Carga y descarga manual de productos o materiales.
- c) Riesgos: Posibles afecciones a la columna, como lesiones musculoesqueléticas lumbalgias, dorsalgias, etc.
- d) Trabajo correcto: Levantamiento y descarga de objetos conforme a las instrucciones y normas impartidas por el Jefe Directo, utilizando principalmente la fuerza de las piernas para agacharse y subir, y no los brazos ni la espalda.
- e) Protección recomendada: No exceder por ningún motivo los pesos máximos legales.

Artículo 132°.- Obligaciones especiales para personal de bodega o Taller:

- a) Impedir el acceso, de cualquier Trabajador ajeno a esa sección; como, asimismo, de personas extrañas a la Empresa;
- b) Los encargados de proveedores serán acompañados por el personal de taller mientras depositan las mercaderías en los recintos designados para tal efecto, y Exigir un estricto orden en los depósitos de mercadería, de manera que pueda efectuarse el inventario mensual de las existencias.
- c) Mantener y respetar normas de higiene y seguridad estipuladas para dichas dependencias.

Artículo 133°.- Obligaciones del Departamento de Recursos Humanos:

- a) Toda información del funcionamiento del Departamento de Recursos Humanos es considerada confidencial, y en consecuencia, no puede ser difundida.
- b) Se prohíbe al personal de este departamento otorgar certificados de cualquier tipo que no hayan sido solicitados al Departamento de Recursos Humanos y autorizados por éste.

Personal Administrativo

- a) Riesgo: Caída a mismo y distinto nivel. Labores que entrañan el riesgo: Circulación por las distintas dependencias de la empresa.

Reparto de correspondencia fuera y dentro del recinto de la empresa. Tramite en General (Bancos, Inspección de trabajo, SII, ACHS, etc). Métodos de Trabajo correcto:

Las caídas del mismo y distinto nivel pueden evitarse. La manera de lograrlo es tener presente en toda circunstancia y lugar las reglas básicas siguientes: 1. Camine, no corra. 2. Evite giros rápidos al doblar. 3. Mire por donde camina. 4. No obstruya su visión. 5. Respete las señalizaciones y vías de circulación. 6. Elimine el peligro de las superficies resbalosas usando elemento antideslizante. 7. Use el calzado adecuado y en buenas condiciones. 8. Si debe utilizar escalas, que sea la adecuada. Asegúrese que esté en buen estado. 9. No utilice sillas para alcanzar objetos en altura. 10. Siempre transite atento a las condiciones del entorno.

- b) Riesgo: Afecciones a la vista. Labores que entrañan el riesgo: Trabajos administrativos en general realizados en ambientes con iluminación deficiente. Métodos de Trabajo Correcto

1. Cuando se emplee iluminación artificial, ésta debe distribuirse uniformemente.
2. Cuando se emplee luz natural deberán consultarse los dispositivos necesarios para impedir que los puestos de trabajo queden iluminados directamente por la luz solar. 3. Utilizar un bajo brillo en las pantallas de computadores, y si es requerido, usar filtros de pantallas de computadores. c) Riesgos: Afecciones a músculos, tendones y articulaciones de manos y brazos. problemas posturales. Labores que entrañan el riesgo ✓ Digitación por tiempo prolongado. ✓ Posturas incorrectas en el desarrollo de estas labores. Métodos de trabajo correcto 1. La iluminación general de las salas en que existan pantallas, debe distribuirse uniformemente evitando que se produzcan reflejos. 2. Los terminales deben cubrirse con pantallas antirreflejos. 3. Cuando se ejecute el trabajo, se deberá adoptar una posición de sentado que evite cansancio extremo. El tronco, incluyendo cuello y los hombros, deben estar en una posición erguida natural y relajada. 4. La altura óptima del teclado del PC con respecto a la silla, debe permitir que los antebrazos queden casi horizontales. 5. La silla debe ser regulable. 6. Los pies deben quedar apoyados firmemente al piso, manteniendo los muslos horizontales. 7. El tronco, incluyendo el cuello y los hombros, deben estar en una posición erguida natural y relajada. d) Riesgo: Accidente de Tránsito. Labores que entrañan el riesgo Envío de correspondencia y trámites diversos fuera

del recinto de la empresa, utilizando locomoción colectiva. Métodos de trabajo correcto La persona encargada en el ejercicio de sus labores fuera de la empresa, se deberá ajustar a las siguientes normas:

1. Cruzar únicamente en las esquinas. 2. Obedecer rigurosamente las señales de tránsito. 3. No atravesar nunca, aun cuando la señal del semáforo le dé el paso, sin antes mirar a la izquierda y derecha. 4. No salir nunca a la calle de entre vehículos estacionados. 5. Después de bajarse de un vehículo, no cruzar por delante ni detrás de él, esperar que continúe su marcha y así tener una mejor visual para cruzar la calzada. 6. No viajar nunca en la pisadera.

Personal de Taller

a) Riesgo: Lumbago de esfuerzo, o sobreesfuerzo. Labores que entrañan el riesgo Con el fin de evitar el riesgo de sobreesfuerzos, el manejo manual de cargas se debe hacer siguiendo los procedimientos establecidos para ello. No exceda su capacidad física y respete las cargas máximas que indica la ley por sexo y edad. Además, no mantenga posturas forzadas o incorrectas en el trabajo y evite los movimientos repetitivos. Métodos de trabajo correcto

1. No exceda su capacidad física; solicite ayuda cada vez que lo requiera y utilice los equipos auxiliares de carga. 2. Respetar cargas máximas según sexo y edad.

3. Generar procedimiento de manejo de materiales. La empresa dará cumplimiento a las capacidades de carga máxima establecidas en la ley para estos efectos.

b) Riesgo: Caída del mismo y distinto nivel Labores que entrañan el riesgo Transitar, almacenamiento de materiales y productos, orden y limpieza. Métodos de trabajo correcto Las caídas del mismo y distinto nivel pueden evitarse. La manera de lograrlo es tener presente en toda circunstancia y lugar las reglas básicas siguientes:

1. Camine, no corra. 2. Evite giros rápidos al doblar. 3. Mire por donde camina. 4. No obstruya su visión. 5. Respete las señalizaciones y vías de circulación. 6. Elimine el peligro de las superficies resbalosas usando elemento antideslizante. 7. Evite encerrar las escaleras. 8. Use el calzado adecuado y en buenas condiciones. 9. Si debe utilizar escalas, que sea la adecuada. Asegúrese que esté en buen estado. 10. No utilice sillas para alcanzar objetos en altura.

c) Riesgo: Atrapamiento. Labores que entrañan el riesgo La caída o el desprendimiento de la carga transportada sobre el operador de la máquina u otras personas que se encuentren cerca es una de las posibles causas de atrapamientos, como también pueden serlo los choques que se produzcan con otras máquinas de transporte o la mala utilización de la transpaleta. Evite estos riesgos, capacitándose permanentemente, siguiendo los procedimientos de trabajo y utilizando máquinas de transporte adecuadas a la operación. Método de trabajo correcto

1. Utilice correctamente los equipos de transporte y mantenga la concentración en su labor para evitar posibles choques con otras máquinas que lo expongan a riesgo de atrapamientos. 2. Utilizar máquinas de transporte adecuadas a cada operación a realizar. 3. Entrenamiento apropiado de los operadores. 4. Usar ropa de trabajo ceñida al cuerpo, cabello largo tomado y retirar todo tipo de accesorios que no tengan que ver con el trabajo que se realiza (anillos, pulseras, etc.). 5. Generar procedimiento de trabajo.

d) Riesgo: Cortes Labores que entrañan el riesgo

El posible contacto con elementos cortantes que se encuentren en el material que es transportado u objetos con filo que sobresalgan de las estanterías, unido a la falta de concentración del trabajador pueden convertirse en causas de cortes. En virtud de ello, use los

elementos de protección personal adecuados a este riesgo y almacene los materiales en forma correcta. Revisión y limpieza.

Método de trabajo correcto

1. Almacenar los materiales en forma correcta. 2. Usar elementos de protección personal. 3. Generar procedimiento de trabajo.

e) Riesgo: Golpes Labores que entrañan el riesgo

Este tipo de riesgos está dado, entre otras causas, por los pasillos estrechos, la falta de iluminación, la posible caída de la carga, materiales que caigan desde estanterías inestables o rotas, la mala utilización de la transpaleta u otros equipos auxiliares. Evite estos riesgos con vías de tránsito despejadas, materiales correctamente almacenados, estanterías firmes, objetos sobresalientes señalizados, etc. Revisión y limpieza. Método de trabajo correcto

1. Sujetar o anclar firmemente las estanterías a elementos sólidos, tales como paredes o suelo, y poner los objetos más pesados en la parte más baja de las mismas. 2. Pasillos de circulación y áreas de almacenamiento delimitadas. 3. Señalizar los lugares donde sobresalgan objetos, máquinas o estructuras inmóviles. 4. Entrenamiento y capacitación del personal. 5. Almacenar correctamente los materiales a transportar 6. Ordenarlos lugares de trabajo. 7. Mantener las vías de tránsito despejadas. 8. Mantener la iluminación necesaria para los requerimientos del trabajo.

f) Riesgo Atropellamiento. Labores que entrañan el riesgo

Con el fin de que evite el riesgo de atropellamientos, no pierda la concentración en el manejo, no se confíe en su experiencia o habilidad para operar las máquinas de transporte, pues debe estar atento y concentrado siempre. Asimismo, se requiere que haya una correcta iluminación, que las vías no estén obstruidas y que la zona de tránsito de peatones se encuentre correctamente delineada y se respete, entre otras medidas de prevención. Método de trabajo correcto

1. Orden y aseo en los lugares de trabajo. 2. Capacitar a los operadores. 3. Verificar que las vías de tránsito estén despejadas. 4. Delinear la zona de tránsito para peatones.

5. Mantenga la concentración y conduzca a velocidad moderada, al operar las máquinas de transporte.

g) Riesgo: Volcamientos: Labores que entrañan el riesgo

La inexperiencia o los malos hábitos de conducción pueden ser causa de volcamientos. A lo anterior podemos agregar el deterioro de los neumáticos y la condición en la que se encuentra la vía por la cual se transita. Con el fin de evitar estos riesgos es muy necesario que el personal encargado de la conducción de vehículos reciba la capacitación adecuada y que se revisen y modifiquen los comportamientos incorrectos en el manejo. Método de trabajo correcto

1. Capacitación a los conductores de vehículos. 2. Modificar hábitos de manejo. 3. Realizar exámenes psicosensores. 4. Portar licencia de conducir vigente

Ingenieros, Gerentes.

a) Riesgo: Proyección de partículas Labores que entrañan el riesgo Llenado de sacos, visitas en terrenos en empresas mandantes. Método de trabajo correcto Durante el proceso el personal debe usar protección respiratoria como elemento de protección personal.

b) Riesgo: Lumbago de esfuerzo La empresa dará cumplimiento a las capacidades de carga máxima establecidas en la ley para estos efectos:

Labores que entrañan el riesgo

Carga y transporte de cajas y materiales diversos en secciones Terminación y Fabricación.
Método de trabajo correcto

1.- Seguir método de trabajo correcto indicado en 6.a.

c) Riesgo: Caídas del mismo y distinto nivel Labores que entrañan el riesgo ✓ Subir y bajar escalas durante el proceso.

✓ Circulación entre las distintas secciones del área de las mandantes.

Método de trabajo correcto

Seguir método de trabajo correcto indicado en 1.a.

d) Riesgo: Volcamiento. Labores que entrañan al riesgo

La inexperiencia o los malos hábitos de conducción pueden ser causa de volcamientos. A lo anterior podemos agregar el deterioro de los neumáticos y la condición en la que se encuentra la vía por la cual se transita. Con el fin de evitar estos riesgos es muy necesario que el personal encargado de la conducción de vehículos reciba la capacitación adecuada y que se revisen y modifiquen los comportamientos incorrectos en el manejo.

Método de trabajo correcto

1. Capacitación a los conductores de vehículos. 2. Modificar hábitos de manejo. 3. Realizar exámenes psicosenotécnico. 4. Portar licencia de conducir vigente.

e) Riesgo: Atropellamientos Labores que entrañan al riesgo.

La circulación inadecuada de los vehículos a velocidad excesiva y el mal estado de los frenos, así como la falta de experiencia del conductor o la desconcentración debido a un estrés, son de lo anterior, para evitar estos riesgos, conduzca a

velocidad moderada, realice una revisión rutinaria de su vehículo y capacítese, con el fin de tener más herramientas para efectuar un manejo seguro. Método de trabajo correcto

1. Realizar capacitación al conductor 2. Conducir a velocidad moderada. 3. Revisar el vehículo (frenos, neumáticos, etc.). 4. Poner atención a los movimientos de su entorno.

h) Riesgo: Choque Labores que entrañan al riesgo.

La inexperiencia o los malos hábitos de conducción pueden ser causa de volcamientos. A lo anterior podemos agregar el deterioro de los neumáticos y la condición en la que se encuentra la vía por la cual se transita. Con el fin de evitar estos riesgos es muy necesario que el personal encargado de la conducción de vehículos reciba la capacitación adecuada y que se revisen y modifiquen los comportamientos incorrectos en el manejo. Método de trabajo correcto

1. Capacitación a los conductores de vehículos. 2. Modificar hábitos de manejo. 3. Realizar examen psicosenotécnico 4. Portar licencia de conducir vigente.

i) Riesgo: Afecciones a músculos de manos, brazos, cuello y hombros. Afecciones Visuales. Labores que entrañan el riesgo de Digitación por tiempo prolongado. Posturas incorrectas en el desarrollo de estas labores. Métodos de trabajo correcto 1. La iluminación general de las salas en que existan pantallas, debe distribuirse uniformemente evitando que se produzcan reflejos. 2. Los terminales deben cubrirse con pantallas antirreflejos.

3. Cuando se ejecute el trabajo, se deberá adoptar una posición de sentado que evite cansancio extremo. El tronco, incluyendo cuello y hombros, deben estar en una posición erguida natural y relajada.

Artículo 134°.- Ley de Silla: 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

Artículo 135°.- La empresa, independientemente de lo indicado en el Artículo 131°, informará a los trabajadores acerca de los métodos correctos y recomendaciones que formule el Servicio de Salud, organismo administrador, Departamento de Prevención de Riesgos, como una manera de evitar la exposición a riesgos laborales que puedan afectar al personal. Artículo 135° bis.- A las normas de este Reglamento se deben someter todos los trabajadores de la Empresa, así como los que el futuro trabajen para la misma.

Artículo 136°.- El presente Reglamento se presumirá de conocimiento de todos los trabajadores de la empresa, desde el día de su vigencia y, por lo tanto, a partir de esa fecha será de observancia obligatoria para todos.

Artículo 137°.- La empresa se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones del presente Reglamento con sujeción en cada caso a las normas legales vigentes que fueren aplicables.

OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES, ESPECÍFICAMENTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

MANEJO DE MATERIAS PRIMAS

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Lesiones enfermedades y/o • Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo. • Implementar una etapa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales profesional origen mental. de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. • Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS (MINSAL) 21 que puede ser descargado de la página de la ACHS versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesionales de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESOISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones:

- a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones).
- b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo).
- c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa).
- d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros).

e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). • Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud y/o el corrector de ACHS disponible para los asociados en página web • Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control

OTROS RIESGOS ESPECÍFICOS

MANEJO DE MATERIAS PRIMAS

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Sobre esfuerzo por levantamiento o transporte manual Problema muscular • No exceder la capacidad propia • Doblar rodillas y mantener espalda recta • Tomar materiales de buena forma Contacto con Irritación, • Conocimiento de la clasificación de los Maquinaria quemadura riesgos • Utilización de elementos de protección personal adecuada, tales como guantes, gorros, gafas de seguridad etc.

OPERACIÓN EQUIPOS PRODUCTIVOS

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Trabajo con temperatura Quemadura por contacto • Utilizar solo equipos validados por seguridad • Utilizar elementos de protección personal • Fabricar solo con modo operatorio validado seguridad Riesgo eléctrico Shock eléctrico • Intervenir solo personal técnico capacitado • Utilizar sistemas de bloqueo en tableros eléctricos • No utilizar elementos eléctricos en mal estado • Utilizar elementos de protección personal

ÁREA: BODEGA O TALLER

MANEJO DE MATERIAS PRIMAS

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Sobre esfuerzo por Levantamiento o transporte manual Problema muscular • No exceder la capacidad propia • Doblar rodillas y mantener espalda recta • Tomar materiales en forma segura

Riesgos químicos Irritación, quemadura • Conocer clasificación de los riesgos químicos • Utilización de elementos de protección personal adecuados • Seguir indicaciones de manejo correcto de productos químicos Caída de materiales Contusión, heridas • Asegurar almacenamiento sobre racks • Utilizar cinchas de seguridad para envases circulares • No utilizar pallets en mal estado

MANEJO EQUIPO RODANTE

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Atropello, Atrapamiento Contusión, heridas • No exceder velocidades máximas permitidas • Operar equipos solo personal autorizado • Respetar vías de circulación • No transportar personas • Verificar ausencia de personas cercanas a zona de operación • Utilizar solo equipos validados seguridad Caída de la carga Contusión • Respetar velocidades límites de desplazamiento • Transportar carga bien estibada y / o bien en filmada • No utilizar pallets en mal estado

MANEJO DE MATERIALES

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Sobre esfuerzo por levantamiento o transporte manual Problema muscular • No exceder la capacidad propia • Doblar rodillas y mantener espalda recta • Tomar materiales en forma segura Caída de materiales Contusión, heridas • Asegurar almacenamiento sobre racks • Respetar orientación de pallets sobre rack • No utilizar pallets en mal estado

• Almacenar solo pallets en filmados • Mantener despejadas vías de circulación

AREA: EQUIPOS DE APOYO Y SERVICIOS GENERALES

MANEJO DE MATERIALES

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Sobre esfuerzo Problema muscular • No exceder la capacidad propia • Doblar rodillas y mantener espalda recta • Tomar materiales en buena forma • Utilizar elementos mecánicos de apoyo para movimiento de materiales • Utilizar elementos de protección personal • Respetar áreas de almacenamiento asignadas • Respetar políticas de Orden Aseo y Disciplina Contacto con Desechos Peligrosos (Desechos Técnicos Especiales) Irritación, quemadura • Conocer clasificación de los riesgos químicos • Utilización de elementos de protección personal adecuados • Almacenar Desechos Peligrosos en zona asignada • Seguir instrucciones indicadas en Plan de Manejo Desechos Peligrosos

MANEJO REACTIVOS

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Riesgos químicos Irritación, quemadura • Conocer clasificación de los riesgos químicos • Almacenar separadamente reactivos incompatibles (ácidos / bases) • Utilización de elementos de protección

personal adecuados • Seguir indicaciones de manejo correcto de productos químicos

OPERACIÓN EQUIPOS DE APOYO

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Trabajo con temperatura Quemadura por contacto • Operar solo equipos validados seguridad • Mantener accesorios de seguridad validados y en buen estado • Utilizar elementos de protección personal Riesgo eléctrico Shock eléctrico • Intervenir solo personal técnico capacitado • Utilizar sistemas de bloqueo en tableros eléctricos • No utilizar elementos eléctricos en mal estado • Utilizar elementos de protección personal Exposición al ruido Sordera • Utilizar elementos de protección personal • Evitar la sobre exposición

AREA: ADMINISTRACION

RIESGOS DIVERSOS

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Desplazamientos descuidados Caídas, contusiones, esguinces • No corra por pasillos o zonas de circulación • Mantenga cables eléctricos ordenados y fuera de la zona de circulación • Utilice pasamanos al subir o bajar escaleras • Utilice los elementos apropiados para manipular archivos en altura Movimientos bruscos Sobre esfuerzo, caídas,

contusiones, • Mantener expeditos los espacios de circulación • Mantener cerrados los cajones de escritorios

heridas y muebles de oficina • No ubicar al borde de los muebles elementos que puedan caer • No efectuar movimientos bruscos ni adoptar malas posturas

ÁREA: ESTACIONAMIENTOS

RIESGOS DIVERSOS

CONSECUENCIA

MEDIDA PREVENTIVA Atropellos: Lesiones múltiples. Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Amputaciones Lesiones múltiples Muerte Parálisis • Cruce en los pasos de cebra habilitados. • Respetar velocidad máxima. • No conducir hablando por celular Colisión: Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Amputaciones Lesiones múltiples Muerte Parálisis • Respete las disposiciones de la Ley del Tránsito • Conduzca a la defensiva. • Respete la velocidad máxima establecida. En el interior del centro de empresas como en el exterior. • Realice inspecciones rutinarias al vehículo. • Respete las señalizaciones de tránsito. Asaltos: Lesiones múltiples • No presente resistencia a los asaltos. • Comunique a los guardias de cualquier

situación extraña al exterior del edificio. • Solicite asistencia a los guardias cuando tenga de desplazarse a sectores poco iluminados

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE MITIGACIÓN GENERALES

- a) Respetar normas, procedimientos, instrucciones, consignas y señalética.
- b) Utilizar equipos y herramientas autorizadas y con validación de seguridad aprobada.
- c) Ante cualquier duda consultar a jefe directo.
- d) Informar inmediatamente al jefe directo sobre cualquier anomalía.
- e) Trabajar con cuidado y concentrado en todo momento y eliminar elementos que puedan distraer u ocasionar cualquier tipo de incidente.
- f) Utilizar equipos e instalaciones con formación específica sobre la operación y seguridad.
- g) Mantener el Orden y Limpieza en todas las áreas de trabajo. Este punto es de vital importancia para evitar accidentes, por lo que es imprescindible que cada trabajador y supervisores mantengan un riguroso estándar de Orden y Limpieza y al advertir que no se cumple, solicitar inmediatamente que la situación se regularice.
- h) Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad. - Comunicar al Jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe. - Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad. - Preguntar todo lo que no se sepa. - Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en la empresa y en este Reglamento Interno. - Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo. - Mantener la limpieza y orden en la empresa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.

Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la 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 accidente o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

Cuando a juicio del Organismo Administrador, ACHS, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

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

Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos. Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como elementos químicos, cartones u otros.

Los trabajadores deberán colaborar con la empresa, uniéndose al plan de emergencia elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

TITULO XXX

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Artículo 138°.- - De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Empresa.

Artículo 139°.- - Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

TITULO XXXI

DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

Artículo 140°.- - Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. Fuegos Clase A

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

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

2. Fuegos Clase B

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

3. Fuegos Clase C

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

4. Fuegos Clase D

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

5. Fuegos Clase K

Son fuegos que involucran aceites y grasas de origen vegetal o animal utilizados en la preparación de alimentos, propios de cocinas, casinos y comedores de faena. Deben combatirse exclusivamente con extintores de acetato de potasio (agente húmedo, clasificación K), que actúan por saponificación; queda prohibido el uso de agua, de polvo químico seco multipropósito o de cualquier otro agente que pueda provocar la proyección violenta del aceite en combustión.

6. Fuegos Clase L (baterías de litio)

Son fuegos que involucran baterías y acumuladores de litio y otros metales de baja densidad presentes en equipos electrónicos, herramientas inalámbricas, luminarias de emergencia, vehículos eléctricos e híbridos y maquinaria de faena. Se caracterizan por el fenómeno de fuga térmica, con reignición espontánea y emisión de gases inflamables y tóxicos. Deben combatirse con agentes extintores específicos para litio (extintores de dispersión acuosa con aditivos vermiculíticos o agentes clasificados Clase L conforme a la norma EN 3-7), con abundante agua de enfriamiento cuando ello sea seguro, o mediante el aislamiento y confinamiento del equipo afectado en zona segura y ventilada. Queda prohibido utilizar anhídrido carbónico o polvo químico seco como agente único de extinción en fuegos de esta clase, por su nula capacidad de enfriamiento. Las áreas de carga de baterías de litio deberán estar señalizadas, ventiladas y dotadas del extintor correspondiente.

Artículo 141°.- - Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 142°.- - El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Artículo 143°.- - Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO

1. Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
2. El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.
3. Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
4. Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
5. Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgos su integridad física.
6. Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.
7. Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.
8. Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.
9. Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

TITULO XXXII
LEY NÚM. 20.949

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

"Artículo 211 -H.- 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° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

"Artículo 211-J.- 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 la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

LEY 20.001

REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

(ESTO ESTUVO VIGENTE HASTA SEPTIEMBRE DE 2017)

Artículo 144°.- - Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

Artículo 145°.- - El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo 146°.- - Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo 147°.- - Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 148°.- - Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO XXXIII

LEY 20.105 ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO

Artículo 149°.- - Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

- a) Establecimientos de educación pre básico, básico y media;
- b) Recintos donde se expendan combustibles;
- c) Aquéllos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- d) Medios de transporte de uso público o colectivo;
- e) Ascensores.

Artículo 150°.- - Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
- b) Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- c) Establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) Aeropuertos y terrapuertos;
- e) Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
- f) Gimnasios y recintos deportivos;
- g) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público. En los lugares anteriormente enumerados, podrá existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c). Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo. En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

Artículo 151°.- - Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información

que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables."

TITULO XXXIV

LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

Artículo 152°.- 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 trabajadores regidos por las leyes N° 18.834 y N° 18.883, en lo que fuere pertinente.

TITULO XXXV

DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N° 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Protectores Solares

Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se

rotula como resistente al agua ó aprueba de agua. Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto: • Cáncer de piel • Debilitamiento de las defensas del organismo • Manchas en la piel • Daños en los ojos • Foto envejecimiento

Artículo 153°.- Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año. El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Artículo 153° bis.- Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde

quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”

b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.

c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.

d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del Presidente de la República”. □ Ingeniería: realizar un adecuado sombrote de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados; Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.

e) Mantener un programa de capacitación teórico -práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito. Artículo 153° ter.- Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, las cuales deben clasificarse como “Quemadura Solar” y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ). La entrega de esta información será de responsabilidad del director de dichos centros asistenciales y se efectuará por la persona a quién este haya designado para ello, la que servirá de vínculo oficial de comunicación sobre la materia con la mencionada autoridad sanitaria. Dichos datos, deben ser enviados a la Autoridad Sanitaria Regional competente el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Ella debe contener:

- N° Casos (eventos)
- Días perdidos
- Diagnóstico de Alta
- Actividad Económica
- Región del país

TITULO XXXVI

DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 154°.- - Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el 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 influyen 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 músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

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 físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 155°.- - El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

- 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 muñeca. Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas. Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada. Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de:

• 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) • 2 Kg. Por mano Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante. Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por esté como importante.

Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

Posturas forzadas:

Posibles Condiciones Observadas Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo. Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre. Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos. Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas. Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

Artículo 156°.- - Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 157°.- - El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

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

TITULO XXXVII

LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

Artículo 158°.- - Todas las solicitudes de información de salud de los trabajadores afiliados a la ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD, ACHS, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones

que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud. Artículo 133°.- El trabajador como paciente puede, entre sus derechos:

- Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud.
- Recibir un trato digno, respetando su privacidad.
- Ser informado de los costos de su atención de salud.
- Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

Artículo 159°.- - Por otra parte, el trabajador como paciente tiene deberes como:

- Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y dirección.
- Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto.
- Tratar respetuosamente al personal de salud.

TITULO XXXVIII

ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 160°.- - Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m³). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias

riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo con normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

TITULO XXXIX

(PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

Artículo 161°.- - El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales. En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 162°.- - La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

Artículo 163°.- - La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

Artículo 164°.- - Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

Artículo 165°.- - Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

Artículo 166°.- - El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

Artículo 167°.- - Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

Artículo 168°.- - El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

TITULO XL

RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario.

La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

Artículo 169°.- - El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

TITULO XLI

MENORES DE EDAD, DECRETO 50 “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

Artículo 170°.- - Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

Artículo 171°.- - Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y la respectiva mutualidad a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

Artículo 172°.- - Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del citado decreto.

Artículo 173°.- - Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.

Artículo 174°.- - Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor. **Artículo 150°.-** Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

TITULO XLII

CONTROL DE SALUD

Artículo 175°.- - 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 vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

Artículo 176°.- - Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro, ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TITULO XLIII

LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Artículo 177°.- - Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la

República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. 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.

TÍTULO XLIII BIS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N°21.643)

Artículo 178°.- Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, Valteck Chile Spa. ha incorporado el presente protocolo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo, especialmente, 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; lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; como lo sostenido en el artículo 184 del Código del Trabajo que detalla que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas,

como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 178° bis.- El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales dignos, seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato y el respeto mutuo, 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/as trabajadores/as se comprometen participativamente a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Empleador, este se compromete a incorporarlos en su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda de los resultados de su seguimiento. En el caso de los/as trabajadores/as se comprometen 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/as trabajadores/as de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Artículo 178° ter.- Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes de Valteck Chile Spa. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a las dependencias de la Empresa. Del mismo modo, se aplicará el Protocolo a aquellos estudiantes que estén realizando sus prácticas profesionales.

Artículo 179°.- - A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen generar acoso o violencia en el trabajo: Define como Acoso sexual: Se entiende 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. Para que se configure una situación de acoso sexual deben concurrir los siguientes elementos:

- a) Requerimiento de carácter sexual: existencia de requerimiento de carácter sexual.
- b) Realizada por una persona: significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo o género. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- c) Sin consentimiento: la falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- d) Por cualquier medio: las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- e) Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o

cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

f) La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este: esto es, en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre y cuando, el transporte sea proveído por el Empleador.

Existen diversos tipos de acoso sexual:

a) Acosos sexual horizontal: es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Empresa.

b) Acoso sexual vertical descendente: es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acosos sexual vertical ascendente: es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso sexual mixto o complejo: es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del Empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento de la persona destinataria.

b) Participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento de la persona destinataria.

c) Efectuar exigencias sexuales de un/a superior/a a cuya aceptación se condicionan la obtención de determinadas ventajas laborales, ya sea mejorar beneficios, o bien, mantener los que ya se disfruta.

d) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

e) Adoptar posiciones de acercamiento más allá de lo razonable y con connotaciones sexuales. Incluye contacto físico, roces o tocaciones, pellizcos, besos deliberados no deseados.

f) Hostigamientos sexuales que generan para la víctima un entorno laboral humillante y hostil.

g) Gestos y piropos lascivos.

- h) Exhibición de material pornográfico.
- i) Caricias sin el consentimiento de quien recibe estas acciones.
- j) Conducta verbal no deseada, tales como insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.

k) Insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta y no deseada. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe. Define como Acoso laboral Se entiende por "acoso laboral" toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Empleador o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/las afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental que, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Para que se configure una situación de acoso laboral se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Agresión u hostigamiento: debe existir una agresión (violencia física) u hostigamiento (violencia psicológica) por parte del Empleador o por parte de uno/a o más trabajadores/as, en contra de uno/a u otros/as trabajadores/as.

2. La conducta se podrá manifestar una sola vez o de forma reiterada: para que una única conducta sea calificada como mobbing será menester que sea de una entidad especialmente grave, tales como agresiones físicas, o bien, insultos ofensivos, peyorativos o difamatorios.

3. La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral o sus oportunidades de empleo: esto se configura no solo cuando la acción del Empleador o del/la o los/las trabajadores/as ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la Empresa a la persona afectada, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo

4. La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este: esto es: en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al /la trabajador/a, donde este/a toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el Empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre y cuando, el transporte sea proveído por el Empleador. Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran, entre otras, las siguientes:

a) La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno/a o más trabajadores o trabajadoras, al Empleador o a la jefatura directa.

b) La acción puede ser evidente o silenciosa.

c) Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.

d) Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Existen diversos tipos del acoso laboral:

a) Acosos laboral horizontal: es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Empresa.

b) Acoso laboral vertical descendente: es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

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

Se considerarán como conductas de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

- a) Juzgar el desempeño de un/a trabajador/a de manera ofensiva.
- b) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- c) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- d) Gritar, avasallar o insultar.
- e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- f) Sobrecargar selectivamente a una persona en el trabajo para perjudicarla.
- g) Remoción de áreas de responsabilidad clave de forma arbitraria y con el objetivo de perjudicar a la víctima.
- h) Modificación de responsabilidades de su puesto de trabajo de forma arbitraria y con el objetivo de perjudicar a la víctima.
- i) Aislamiento de la persona del resto de sus compañeros/as de trabajo.
- j) Difamar a la víctima extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- k) Burlarse y mofarse constantemente de una persona.
- l) Encargar trabajos que son imposibles de realizar con el objetivo de perjudicar a la persona trabajadora
- m) Asignación de tareas que no tienen sentido o son innecesarias con el objetivo de perjudicar a la víctima.
- n) Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.
- o) Hacer comentarios despreciativos de otras personas referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
- p) 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.

Conductas que no constituyen acoso laboral: Por su parte, no constituyen acoso laboral, entre otras situaciones o conductas, las siguientes, cuando estas se apliquen con respeto sin menoscabar en ninguna circunstancia la dignidad de las personas:

- a) Legítimas críticas en relación con el desempeño laboral de una o más personas.

- b) Llamados de atención justificados.
- c) Advertencias de errores en el trabajo.
- d) Exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el adecuado comportamiento en el lugar de trabajo.
- e) Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo de manera legal.
- f) Diferencias de opinión, disputas y conflictos que surjan como consecuencia de la diversidad que exista en los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones o discusiones aisladas en el tiempo.
- g) Solicitud de exigencias razonables de fidelidad laboral.
- h) Solicitud de cumplir tareas extraordinarias de manera excepcional. Violencia en el trabajo: Constituye la violencia 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.

Los elementos necesarios para que se configure la "violencia en el trabajo" son los siguientes:

- a) La existencia de una conducta violenta: esto es, una conducta que implica el uso de la fuerza ya sea física o moral.
- b) La conducta de violencia se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios.
- c) La conducta violenta debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral. Se considerarán como violencia en el trabajo, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Gritos o amenazas.
- b) Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- d) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- e) Robo o asaltos en el lugar de trabajo. Define como 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:

- a) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral, tales como: empujones, amago de golpes, zancadillas, entre otros.
- c) 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.
- d) 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. Define como 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 son:

a) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. b) Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.

c) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.

d) Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género. El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres constituye 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:

a) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining"-

b) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "maninterrupting"

c) Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente" Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia y tampoco son 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/a trabajador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un/a trabajador/a sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Artículo 180°.- Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Valteck Chile Spa. deja constancia que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del Decreto Supremo N°2 de fecha 7 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Los principios de la Política son los siguientes:

a) Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental de Valteck Chile Spa. debe garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo. Valteck Chile Spa. desarrollará un enfoque preventivo de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen

o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, la Empresa desarrollará una cultura preventiva, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

c) Enfoque de género y diversidad. Valteck Chile Spa. asegurará la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género sea una práctica habitual. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

d) Universalidad e Inclusión Valteck Chile Spa. tomará las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo, lugar de trabajo. Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

e) Participación y diálogo social Valteck Chile Spa. fomentará las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social de las personas trabajadoras para la regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

f) Integralidad Se garantizará una cobertura de todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

g) Unidad y coordinación Valteck Chile Spa. actuará de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

h) Mejora continua Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la Empresa, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

i) Responsabilidad en la gestión de riesgos Valteck Chile Spa. será la responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materias de seguridad y salud en el trabajo. Valteck Chile Spa. , por otra parte, también dará cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente, el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744

Artículo 181°.- Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras Existen determinados derechos y deberes que tienen tanto los empleadores como

las personas trabajadoras con miras de prevenir el acoso y la violencia en el trabajo. A saber:
Personas trabajadoras:

- a) Deber de tratar a todos/as con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- b) Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- c) Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- d) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- e) Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- f) Derecho y deber de denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.

Entidades empleadoras:

- a) 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.
- b) Asegurar la estricta confidencialidad de la denuncia y su investigación
- c) Asegurar que la persona denunciante, la víctima o los/las testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- d) Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- e) Monitorear y dar 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.

Artículo 182°.- 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 Paritario de Higiene y Seguridad. 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. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de los siguientes medios:

- a) Presencialmente en las instalaciones de Valteck Chile Spa.
- b) De forma telemática a través de las aplicaciones y/o dispositivos pertinentes.
- c) Por webinars debidamente coordinados al efecto.
- d) A través de cursos, previamente grabados, donde se expongan los contenidos esenciales sobre la prevención de acoso y violencia en el trabajo. El responsable de las capacitaciones será la Gerencia o bien, una empresa externa que será contratada para tales efectos. Esta capacitación deberá estar incorporada en el programa anual de capacitación. Los trabajadores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al jefe(a) o

encargada(o) administrativo de su centro de trabajo o a su supervisor o supervisora directos quienes deberán canalizar las dudas e inquietudes con la Gerencia de Personas. Teniendo en consideración que Valteck Chile Spa. mantiene relaciones comerciales con otras empresas y existen trabajadores/as que prestan servicios en régimen de mandantes, la empresa se coordinará con la compañía y/o contratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas. La gerencia a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante es la Gerencia de Personas cuyo correo electrónico es el: aortiz@valteck.cl.

Artículo 183°.- - Gestión preventiva La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de 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. Valteck Chile Spa. declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras. La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas. Este compromiso es compartido tanto por el Empleador como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, será promovida una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo. La entidad empleadora elaborará la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos/as sus integrantes. La política se dará a conocer a los trabajadores/as, a través de manera presencial o webinars, a los trabajadores/as. La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Artículo 184°.- Identificación de los factores de riesgo Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán 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 para confeccionar una matriz de riesgos con el fin de mitigar o corregirlos. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Valteck Chile

Spa., preliminarmente, ha podido constatar que los/as trabajadores/as de la empresa se pueden exponer a alguno de los siguientes riesgos:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS Conductas de acoso sexual Conductas sexistas Inequidad en la distribución de las tareas Violencia externa Carga de trabajo (sobrecarga laboral) Falta de reconocimiento al esfuerzo Conductas de acoso laboral Comportamientos incívicos Agresiones verbales y/o físicas de parte de clientes. Agresiones verbales y/o físicas de parte de trabajadores externos al empleador. Situaciones de estrés laboral

Artículo 185°.- - Medidas para la prevención. Con base en el 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.

a) 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.

b) Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los/as trabajadores/as de las áreas o unidades afectadas.

c) Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Empresa Valteck Chile Spa., abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

d) 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.

e) Las jefaturas y los/as 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.

f) 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, de forma presencial, telemática, cursos previamente grabados, entre otros, y el responsable de esta actividad será la Gerencia de RRHH.

g) Se previene que las capacitaciones las podrán realizar trabajadores de Empresa Valteck Chile Spa., como asesores externos que estén debidamente calificados en materias de acoso y violencia en el trabajo.

h) 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/as trabajadores/as por el medio que resulte eficaz, y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas

preventivas, se podrán comunicar con la Gerencia de RRHH. Las medidas de prevención que implementará en Valteck Chile Spa., para prevenir el acoso y violencia en el trabajo son, preliminarmente, las siguientes:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR Plan de capacitación anual: Se realizará un plan de capacitación, en coordinación entre la Gerencia de Personas y la Gerencia Legal, a fin de realizar una capacitación sobre la prevención del acoso y violencia en el trabajo. Modificación del Reglamento de la empresa con la implementación de la Ley Karin o Ley N°21.643.

Artículo 186°.- Mecanismos de seguimiento Valteck Chile Spa. , evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición, el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el período de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Gerencia cuyo correo electrónico de contacto es Fuente.

Artículo 187°.- Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los/as involucrados/as Valteck Chile Spa. , establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos/as los/as involucrados/as en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - personas denunciantes, personas denunciadas, víctimas y testigos- tales como:

- a) Instruyendo a los fiscales respectivos que informen a los/as involucrados/as, como a los/las intervinientes de un procedimiento de acoso y violencia en el trabajo, que el proceso tiene el carácter de confidencial.
 - b) El Empleador estará facultado para amonestar verbalmente o por escrito a aquellas personas que infrinjan el deber de confidencialidad del proceso. En casos especialmente graves, la Empresa estará facultada, inclusive, para poner término al contrato de trabajo.
 - c) El Empleador estará facultado, según su normativa interna, para aplicar las sanciones y/o medidas disciplinarias que correspondan en el caso que se concluya que la denuncia de acoso o violencia en el trabajo tuvo como único fin mermar la honra de la persona denunciada.
 - d) El Empleador dispondrá de la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación.
 - e) El Empleador prohibirá las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica de sus trabajadores/as.
8. Difusión Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante el sistema o el canal que resulte eficaz, que tiene habilitada la Empresa o el correo electrónico personal del trabajador. Asimismo, sus disposiciones están incorporadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo.

Artículo 188°.- Marco normativo del protocolo. El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo de Valteck Chile SpA, individualizado como PR-EST-01, se dicta en cumplimiento de la Ley N°21.643, que modificó los artículos 2°, 184 y 211-A a 211-E del Código del Trabajo; del Decreto Supremo N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Chile. Dicho protocolo forma

parte integrante del presente Reglamento y le son aplicables sus mismas normas de difusión y vigencia.

Artículo 189°.- Alcance del protocolo. El protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras de Valteck Chile SpA, incluidas jefaturas, gerentes y directores, cualquiera sea su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores, y, cuando corresponda, a visitas, usuarios, clientes y alumnos en práctica que acudan a las dependencias de la Empresa. Se aplica igualmente a las situaciones que se produzcan fuera del lugar físico de trabajo cuando exista un nexo con la relación laboral, tales como actividades de la Empresa, viajes por trabajo, comunicaciones a través de medios digitales corporativos o grupos de trabajo, y a las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 190°.- Organización para la gestión del riesgo psicosocial. En la identificación de los riesgos y en el diseño de las medidas de prevención del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo participarán, en conjunto con la Empresa, los integrantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponde a la Empresa la implementación de las medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con los organismos fiscalizadores competentes, función que se radica en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, en coordinación con el Área de Recursos Humanos. El Comité Paritario participará en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas y de las intervenciones sobre los factores de riesgo psicosocial.

Artículo 191°.- Identificación de los factores de riesgo. Se identificarán, a lo menos cada dos años, las situaciones y conductas que puedan dar origen al acoso laboral, sexual o a la violencia en el trabajo, relacionadas con las características organizacionales y con la presencia de factores de riesgo psicosocial, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas. Para ello se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, que mide doce dimensiones de riesgo psicosocial, el número de licencias médicas, las denuncias por enfermedad profesional originadas en situaciones de acoso o de violencia externa, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias presentadas en la Empresa o ante la Dirección del Trabajo durante el período de evaluación.

Artículo 192°.- Política preventiva y su revisión. La Empresa elaborará en forma participativa la política preventiva del acoso laboral, del acoso sexual y de la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Dicha política contiene la declaración expresa de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables y no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y en el respeto mutuo, con independencia de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras. La política se dará a conocer mediante correo electrónico y toma de conocimiento, quedando respaldo en la carpeta personal de cada trabajador.

Artículo 193°.- Mecanismos de seguimiento de la gestión preventiva. La Empresa, con participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento y la eficacia de las medidas preventivas programadas, identificando aspectos de mejora continua. 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.

TITULO XLIV

DE LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL (LEY N°20.607) — REMISIÓN AL TÍTULO XIX

(NORMA SUSTITUIDA POR LA LEY N°21.643)

Artículo 194°.- Remisión. La Ley N°20.607, que sancionaba las prácticas de acoso laboral incorporando el acoso laboral al artículo 2° del Código del Trabajo, fue sustituida y ampliada por la Ley N°21.643 ("Ley Karin"), que incorporó el Título IV Bis del Libro II del Código del Trabajo y cuyo reglamento se contiene en el Decreto Supremo N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En consecuencia, las definiciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, el procedimiento de denuncia, investigación y sanción, las medidas de resguardo y las medidas correctivas aplicables en la Empresa son única y exclusivamente las establecidas en el Título XIX de este Reglamento, al que este Título se remite íntegramente. Toda referencia contenida en contratos de trabajo, anexos, instructivos o documentos internos de la Empresa a la Ley N°20.607 se entenderá hecha a la Ley N°21.643 y al Título XIX de este Reglamento.

TITULO XLV

LEY DE LA SILLA

Artículo 195°.- - En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TITULO XLVI

DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 196°.- - La empresa VALTECK CHILE SPA. cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 197°.- - 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 General o la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada. La Gerencia General 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 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 respectiva y a la o los denunciantes. La Gerencia General estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la

fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

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

TITULO XLVII

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, LEY 20.422.

Artículo 198°.- - 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.

TITULO XLVIII

La Ley N°20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA.

Según las siguientes condiciones:

Artículo 199°.- - Este permiso es solo para las funcionarias mayores de 40 años, y funcionarios mayores de 50 años. □El permiso es de medio día, y solo puede ser solicitado 1 vez al año. □El permiso es 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 pública o privadas que corresponda. La solicitud deberá ser presentada con una semana de anticipación a la realización de los exámenes. Una vez realizado el examen, deberá remitir a la Oficina de Personal de su DR los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

TITULO XLIX

PLANES

Artículo 200°.- - El Art. 184 del Código del Trabajo establece que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los

trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y

adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”. Complementariamente, corresponde aplicar la normativa establecida en la Ley 16.744 y sus anexos, específicamente el DS 101/1968 del Ministerio del Trabajo (MINTRAB).

TITULO L

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Este Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales fue aprobado por resolución exenta n°336, el 12 de junio de 2013. Comenzó a regir en periodo de marcha blanca por dos años desde el 01 de septiembre del 2013, para los rubros de Comercio (Retail), Transporte e Intermediación financiera. Y desde el 01 de septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros. En el capítulo del Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, sobre las obligaciones de la empresa, se sugiere incorporar el siguiente punto:

Artículo 201°.- - La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a: -En el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se haya encontrados en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

RIESGOS DE CONSECUENCIAS

MEDIDAS PREVENTIVAS Riesgo psicosocial en el trabajo Lesiones enfermedades profesionales origen mental. y / o de Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo. Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21 que puede ser descargado de ACHS versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedades profesionales de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESO -ISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones

a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones).

Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)

b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo).

c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa).

d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros).

e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud. Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de con

Artículo 201° bis.- Prevención del riesgo de suicidio en el trabajo (Circular SUSESO N°3873). Conforme a la Circular N°3873 de la Superintendencia de Seguridad Social, de 6 de agosto de 2025, que modificó el Título II del Libro IV del Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N°16.744 y rige desde el 1 de diciembre de 2025, la Empresa incorpora la prevención del riesgo de suicidio como parte integrante de su gestión de riesgos psicosociales. Para tal efecto: a) la Empresa designa formalmente al Encargado del Departamento de Prevención de Riesgos, o a quien haga sus veces, como responsable de la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones preventivas en esta materia, en coordinación con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y con el organismo administrador de la Ley N°16.744; b) requerirá de su organismo administrador la asistencia técnica en prevención del riesgo de suicidio que dicha Circular le obliga a prestar; c) desarrollará acciones en los cuatro ejes definidos por la Circular, esto es, cambio organizacional orientado a prevenir el estrés laboral, desestigmatización de los problemas de salud mental, detección temprana de dificultades emocionales e intervención y derivación oportuna a la red asistencial; d) adoptará medidas de acceso reducido a medios letales en faena, tales como el control de llaves y custodia de sustancias químicas, medicamentos, herramientas y elementos peligrosos, y el resguardo de accesos a alturas, pozos y estanques; e) reforzará el control del trabajo solitario o aislado, estableciendo protocolos de comunicación periódica obligatoria, rondas de supervisión y sistemas de alerta para las personas trabajadoras que se desempeñen sin supervisión directa, particularmente en faenas remotas y en régimen de turnos; f) establecerá un procedimiento de derivación asistida y acompañamiento a la mutualidad y a la red de salud mental cuando se detecten señales de alerta, resguardando en todo momento la confidencialidad y la no discriminación de la persona trabajadora; y g) incorporará esta materia al programa anual de capacitación en salud mental y convivencia laboral, con especial énfasis en la formación de jefaturas y supervisores para el reconocimiento de señales de alerta. Ninguna de las acciones descritas podrá traducirse en un tratamiento discriminatorio ni en un menoscabo de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora.

TITULO LI

REMISIÓN AL PROCEDIMIENTO Y A LAS DEFINICIONES DE LA LEY N°21.643

Artículo 202°.- Las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo se rigen íntegramente por el Protocolo de Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo y por el procedimiento de investigación y sanción establecido en el Título XIX de este Reglamento, conforme a la Ley N°21.643 y al Título IV Bis del Libro II del Código del Trabajo. Se derogan expresamente las definiciones y referencias contenidas anteriormente en este Título que exigían la reiteración de la conducta para configurar el acoso laboral.

TITULO LII

LEY NÚM. 20.764

**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**

Artículo 203°.- - 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 avisar 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."

TITULO LIII

LEY NÚM. 20.770 (LEY EMILIA)

**MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN
ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON
RESULTADO DE MUERTE**

Artículo 204°.- - Introducen las siguientes modificaciones en la ley N° 18.290, de Tránsito, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y del Ministerio de Justicia, de 2009:

- 1) Modifíquese el artículo 176 en los siguientes términos:
 - a) Agrégase, a continuación de la palabra "lesiones", la expresión "o muerte".
 - b) Reemplázase la palabra "necesaria" por "posible".
- 2) Suprimase el inciso final del artículo 183.
- 3) Sustitúyase el artículo 195 por el siguiente: "

Artículo 195.- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales. Si en el caso previsto en el inciso anterior las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1° del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley. Las penas previstas en este artículo se impondrán al conductor juntamente con las que le correspondan por la responsabilidad que le pueda caber

en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal."

4) Introdúcese el siguiente artículo 195 bis: "

Artículo 195 bis.- La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes. En caso de accidentes que produzcan lesiones de las comprendidas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, la negativa injustificada del conductor que hubiese intervenido en ellos a someterse a las pruebas respiratorias evidenciales o a los exámenes científicos señalados en el artículo 183 de esta ley para determinar la dosificación de alcohol en la sangre o la presencia de drogas estupefacientes o sicotrópicas, o la realización de cualquier maniobra que altere sus resultados, o la dilación de su práctica con ese mismo efecto, serán castigadas con la pena de presidio menor en su grado máximo, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley. La pena prevista en el inciso anterior se impondrá al conductor conjuntamente con la que le corresponda por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal."

5) Sustitúyase el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto: "Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo. En ambos casos, se aplicarán también las penas de multa de ocho a veinte unidades tributarias mensuales, de inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Al autor del delito previsto en el inciso precedente se le impondrá el máximo o el grado máximo de la pena corporal allí señalada, según el caso, conjuntamente con las penas de multa, inhabilidad perpetua para conducir vehículos motorizados y comiso que se indican, si concurriere alguna de las circunstancias siguientes:

1.- Si el responsable hubiese sido condenado anteriormente por alguno de los delitos previstos en este artículo, salvo que a la fecha de comisión del delito hubieren transcurrido los plazos establecidos en el artículo 104 del Código Penal respecto del hecho que motiva la condena anterior.

2.- Si el delito hubiese sido cometido por un conductor cuya profesión u oficio consista en el transporte de personas o bienes y hubiere actuado en el ejercicio de sus funciones.

3. - Si el responsable condujere el vehículo con su licencia de conducir cancelada, o si ha sido inhabilitado a perpetuidad para conducir vehículos motorizados."

6) Incorpórese el siguiente artículo 196 bis:

Artículo 196 bis. - Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas:

1.- Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.

2.- Si, tratándose del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, aplicará la pena de presidio mayor en su grado mínimo.

3.- Si, tratándose del delito establecido en el inciso cuarto del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena en su grado mínimo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, la impondrá en su grado máximo. Para determinar en tales casos el mínimo y el máximo de la pena, se dividirá por mitad el período de su duración: la más alta de estas partes formará el máximo y la más baja el mínimo.

4.- Si concurren circunstancias atenuantes y agravantes, se hará su compensación racional para la aplicación de la pena, graduando el valor de unas y otras.

5.- El tribunal no podrá imponer una pena que sea mayor o menor al marco fijado por la ley. Con todo, podrá imponerse la pena inferior en un grado si, tratándose de la eximente del número 11 del artículo 10 del Código Penal, concurre la mayor parte de sus requisitos, pero el hecho no pudiese entenderse exento de pena."

7) Agregase el siguiente artículo 196 ter: "Artículo 196 ter.- Respecto del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, será aplicable lo previsto en la ley N° 18.216, conforme a las reglas generales. Sin embargo, la ejecución de la respectiva pena sustitutiva quedará en suspenso por un año, tiempo durante el cual el condenado deberá cumplir en forma efectiva la pena privativa de libertad a la que fuere condenado. Con todo, no se aplicará en estas situaciones lo dispuesto en el artículo 38 de dicha ley y en ningún caso la sustitución de la pena privativa de libertad implicará la sustitución o suspensión del cumplimiento de las multas, comiso e inhabilitaciones impuestas."

8) Modifícase el artículo 209, en los siguientes términos:

a) Sustitúyese, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por "presidio menor en su grado mínimo".

b) Agrégase el siguiente inciso final: "Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del artículo 196.".

Artículo 2°.- Intercalase en el artículo 3° del decreto ley N° 321, de 1925, del Ministerio de Justicia, que establece la libertad condicional para los penados, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual a ser séptimo: "Los condenados por los incisos tercero y cuarto del artículo 196 de la ley de Tránsito podrán obtener el mismo beneficio una vez cumplidos dos tercios de la condena". Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República. Santiago, 15 de septiembre de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. - Andrés Gómez-Lobo Echenique, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones. - Ximena Rincón González, Ministra Secretaria General de la Presidencia. - Jose Antonio Gómez Urrutia, Ministro de Justicia. Lo que transcribo para su conocimiento. - Saluda a usted, Cristian Bowen Garfias, Subsecretario de Transportes.

TITULO LIV

LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

Artículo 205°.- - Se agrega en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis: Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

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

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva. Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo."

TITULO LV

LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

Artículo 206°.- - 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° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.". 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 la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.".

TITULO LVI

LEY SANNA 21.063

LEY NÚM. 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS

Artículo 207°.- - Objeto del Seguro. Establece un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una

condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Artículo 207° bis.- Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:

- a) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.
- b) Los funcionarios en el artículo 1 de los órganos de la Administración del Estado señalados ° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgado el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.
- c) Los trabajadores independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

La afiliación de un trabajador al Seguro se entenderá efectuada por el solo ministerio de la ley, cuando éste se incorpore al régimen del seguro de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 208°.- - Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Artículo 209°.- - De las prestaciones del Seguro. Los trabajadores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.

Artículo 210°.- - Requisitos de acceso al Seguro. Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los trabajadores dependientes deberán tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

b) Los trabajadores independientes deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y para el Seguro contemplado en esta ley. Para los efectos de esta ley se considerará que se encuentran al día quienes hayan pagado las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y el Seguro creado por esta ley, el mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.

c) Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

Artículo 211°.- - Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

a) Tener doce o más meses de afiliación previsional con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.

b) Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.

c) Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

Párrafo segundo De las contingencias protegidas por el Seguro

Artículo 212°.- Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

a) Cáncer.

b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.

c) Fase o estado terminal de la vida.

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

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

Artículo 213°.- - Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:

a) Que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N°19.966 y sus reglamentos, en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.

b) Licencia médica extendida por el médico tratante.

Para aquellos niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de aquellos considerados dentro de las Garantías Explícitas en Salud, bastará con la acreditación establecida en la letra b) del inciso anterior.

Artículo 214°.- - Condiciones de acceso en caso de trasplante. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:

a) Que se trate del trasplante de un órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la ley N° 19.451, que establece normas sobre trasplante y donación de órganos, y su reglamento.

b) Que se haya efectuado el trasplante. En los casos en que no se haya efectuado el trasplante y el niño o niña se encuentren inscritos en el registro nacional de potenciales receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, se requerirá un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite esta circunstancia.

c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

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

Artículo 215°.- Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida. La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado. Las condiciones de acceso y acreditación son las siguientes:

a) En caso de fase o estado terminal de la vida se requerirá un informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite la condición de salud del niño o niña.

b) En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos. Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.

c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

d) Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

Artículo 216°.- Condiciones de acceso en caso de accidente grave. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente son las siguientes:

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

1) Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave, y

2) Que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.

b) Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.

c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

Artículo 217°.- Reglamentos de ejecución. Uno o más reglamentos conjuntos de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, suscritos además por el Ministro o Ministra de Hacienda, fijarán las normas para la adecuada aplicación y acreditación de lo dispuesto en los artículos 8°, 9°, 10 y 11, incluidas las normas relativas a la emisión de las licencias médicas y los demás antecedentes documentales.

TITULO LVII

ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN

En el mes de noviembre de 2017, el Ministerio de Salud actualizó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Resolución exenta nº1.433)

MODIFICACIONES:

Respecto del lugar de trabajo:

Se reduce la cantidad de categorías de riesgo desde cinco (sin riesgo, riesgo medio, riesgo alto 1, 2 y 3) a tres (bajo, medio y alto).

Respecto al nivel de riesgo de cada dimensión:

Ahora para calcular el nivel de riesgo de cada dimensión, se utiliza la siguiente asignación de puntuación: • Punto de riesgo: (+1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo alto. • Punto de seguridad: (-1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo bajo. • Punto neutro: (0): Cuando una dimensión no cumple ninguno de los criterios anteriores.

Respecto al nivel de riesgo del lugar de trabajo:

El nivel de riesgo resultante del lugar de trabajo se obtendrá a partir de la sumatoria simple de los puntajes de cada una de las cinco dimensiones del cuestionario: • Resultado entre (-5) y 0 puntos: Riesgo Bajo

- Resultado entre (+1) y (+3) puntos: Riesgo Medio

- Resultado entre (+4) y (+5) puntos: Riesgo Alto

Los plazos de reevaluación se amplían, quedando de la siguiente manera:

- Riesgo bajo: 4 años

- Riesgo medio: 2 años

- Riesgo alto: 2 años

TÍTULO LVIII

RIESGO BIOLÓGICO Y ENFERMEDADES TRANSMISIBLES

Artículo 218°.- La Empresa identificará y evaluará el riesgo biológico en su matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, y adoptará las medidas de prevención y control que correspondan conforme al Decreto Supremo N°594, a los protocolos que dicte la Autoridad Sanitaria y a las instrucciones del organismo administrador de la Ley N°16.744. Ante la declaración de una alerta sanitaria, epidemia o pandemia por la Autoridad Sanitaria, la Empresa implementará el plan de trabajo seguro que corresponda, informará y capacitará a las personas trabajadoras y dará cumplimiento a las instrucciones que impartan el Ministerio de Salud y la Secretaría Regional Ministerial de Salud competente. Es obligación de toda persona trabajadora informar oportunamente a su jefatura directa la presencia de síntomas compatibles con una enfermedad transmisible y cumplir las medidas de aislamiento o prevención que disponga la Autoridad Sanitaria o el médico tratante.

TITULO LIX

DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 219°.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

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

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

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

Artículo 220°.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados

fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 221°.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

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

Artículo 222°.- - La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

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

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

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

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

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

Artículo 223°.- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión.

Artículo 224°.- - : Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 225°.- - : Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán las establecidas en el Decreto Supremo N°18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo a distancia y teletrabajo.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso. En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 225° bis.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente. El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

Artículo 225° ter.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Artículo 225° quáter.- Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora. El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan."

Artículo 226°.- Derecho preferente al trabajo a distancia por cuidado (Ley N°21.645). La persona trabajadora que 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, podrá solicitar por escrito a la Empresa que la totalidad o parte de su jornada diaria o semanal se ejecute bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita. La Empresa deberá responder por escrito dentro de los quince días siguientes a la presentación, pudiendo acceder a lo solicitado, ofrecer una fórmula alternativa o rechazarla fundadamente, indicando los motivos por los cuales la naturaleza de las funciones no admite la modalidad. Acordada la modalidad, se suscribirá el anexo respectivo con las menciones que este Reglamento exige para el contrato de trabajo a distancia. La persona trabajadora deberá acreditar la circunstancia que da origen al derecho mediante certificado de nacimiento, resolución judicial, credencial de discapacidad o informe de dependencia, según corresponda, y comunicar su cese dentro de los treinta días siguientes.

TITULO LX

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 227°.- Vigencia y actualización. El presente Reglamento entrará en vigencia una vez cumplidos los trámites señalados en el artículo 2° de este texto y regirá indefinidamente mientras no sea modificado o reemplazado. Conforme al Decreto Supremo N°44, de 2024, el Reglamento Interno y sus modificaciones posteriores no requieren aprobación previa de la Secretaría Regional Ministerial de Salud ni de la Dirección del Trabajo, debiendo ser ingresados en las plataformas web de ambas instituciones; sin perjuicio de ello, dichos organismos podrán requerir modificaciones en el marco de sus competencias. El Reglamento será revisado a lo menos una vez al año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su defecto, de las personas trabajadoras, dejándose constancia escrita de la revisión y de sus observaciones. Las modificaciones que se introduzcan se entenderán incorporadas al texto una vez cumplidos los trámites del artículo 2°.

DISTRIBUCIÓN: ▪ Secretaría Regional Ministerial de Salud (ingreso por plataforma web) ▪ Dirección del Trabajo (ingreso por plataforma web) ▪ Comité Paritario de Higiene y Seguridad ▪ Personas trabajadoras de la Empresa ▪ Organismo administrador de la Ley N°16.744.

TITULO LXI

Artículo 227° bis.- Puesta en conocimiento, entrega y publicidad. El presente Reglamento entrará a regir una vez remitida una copia a la Secretaría Regional Ministerial de Salud y otra a la Dirección del Trabajo, y de ser puesto en conocimiento del personal de la Empresa. De este Reglamento se entregará a cada persona trabajadora un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas, talleres o lugares de trabajo. Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación por tres días consecutivos en carteles que las contengan, fijados en los lugares de trabajo, y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda. (Contenido trasladado desde el antiguo Artículo 194° del Título XLIV, conforme a la sección 2.2 del Informe de Revisión Legal.)

POLÍTICAS DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

La filosofía de gestión de VALTECK CHILE SPA., Incorpora la excelencia en la Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente como valor central. Es una empresa orientada a ofrecer al mercado una alternativa en los servicios de Tratamiento y revestimiento de metales e Ingeniería. Para cumplir con estos requerimientos, todo su personal se compromete a asumir su responsabilidad para prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Consecuentemente con lo anterior, postula y reafirma su política en los siguientes aspectos:

❖ Fomentar el mejoramiento continuo en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. ❖ Proteger la integridad física de todos los trabajadores sin importar su dependencia. ❖ Asumir el compromiso para la implementación y cumplimiento de todos los estándares del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional propio, y los suscritos con organismos externos. ❖ Establecer y mantener el programa de mejora a través de la implementación y revisión periódica de objetivos y metas. ❖ Identificar, evaluar y controlar continuamente todos los peligros operacionales e implementar las medidas de control requeridas, que nos permita reducir los riesgos a niveles tolerables.

❖ He de asegurar que esta política sea conocida, entendida e implementada por todo el personal de nuestra Empresa. ❖ Brindar la capacitación necesaria para permitir que nuestros trabajadores, contratistas y proveedores comprendan y desempeñen sus roles y responsabilidades de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de sus funciones laborales. ❖ Cada trabajador con responsabilidades en materia relevante a Seguridad y salud en el trabajo es responsable de implementar los requerimientos específicos asignados y demostrar visiblemente su compromiso con el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus acciones mientras desarrolla sus actividades laborales. ❖ Reafirmar como valor fundamental de la Empresa, que ninguna meta de producción o emergencia operacional justifica que un trabajador se exponga a peligros no controlados.

Alexander Ortiz O. Gerente General VALTECK CHILE SPA.

Octubre 2024 Rev. 02

POLÍTICA INTEGRADA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD

Somos una empresa de ejecución de servicios, suministro de productos y soluciones para Empresas Mineras. Nuestra Visión es ser la empresa líder de mercado en el desarrollo y aplicación de soluciones innovadoras para la Industria Minera, con la Misión de ser una empresa inteligente y con un alto impacto en la cadena de valor de nuestros clientes, asume el compromiso de cumplir esta política, los requisitos del cliente, la legislación y reglamentación aplicable y vigente, en los ámbitos de gestión de Calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional acorde a un Desarrollo sustentable. En consecuencia, expresa la decisión de realizar sus actividades en el arco de los siguientes requisitos: ➤ Satisfacer las necesidades y requerimientos de los clientes y asegurar los recursos para la correcta prestación de los servicios en los lugares en que opere.

➤ Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la salud y seguridad de las personas, proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación ambiental en los procesos de negocio.

➤ Forjar una empresa eficiente y de mayor calor, mejorando continuamente la eficacia del sistema de gestión y siguiendo los lineamientos estratégicos.

➤ Consultar y hacer participar a los trabajadores en los procesos del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional.

Valteck Chile Spa. está comprometida con mantener altos estándares en todos los aspectos de sus operaciones, incluyendo la satisfacción de los requerimientos de nuestros clientes, la protección ambiental y el actuar responsable en la administración de los recursos que están a su cargo, procurando el bienestar de sus trabajadores y de las comunidades en las que opere.

Alexander Ortiz Ojeda Gerente General

COMPROMISO DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

Valteck Chile Spa espera que todos sus trabajadores, asuman el compromiso visible y activo de promover la Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en las tareas propias y de los demás.

TODO

Trabajador, incluyendo los contratistas, debe respetar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional implementadas en la empresa.

RESPONSABILIDAD

Cada Jefatura de Área, es responsable de implementar, comunicar y cumplir efectivamente con los aspectos relacionados con la Seguridad, Salud ocupacional y Medio Ambiente .

CAPACITACIÓN

Trabajadores y contratistas deben ser entrenados para desarrollar las tareas encomendadas de forma segura, además de respetar el Medio Ambiente,

MEJORA

Cada área de la empresa velará por el mejoramiento continuo del desempeño en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

REPORTE

Todo accidente o incidente de Seguridad y/o Medio Ambiente, debe ser reportado, investigado y publicado con las lecciones aprendidas.

SOPORTE

El departamento Prevención de Riesgos y Medio Ambiente actuará como apoyo en temas relacionados entregando soporte técnico a la línea gerencial y supervisora.

TITULO LXII

POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS

Considerando el interés de la empresa en potenciar sus Recursos Humanos y respetar el medio ambiente, en atención al hecho que el consumo abusivo de alcohol y el uso de otras drogas es un problema de alcance nacional que afecta a la sociedad y a los ambientes de trabajo, tanto en seguridad como en productividad, en salud y en calidad de vida, se ha decidido implementar una política sobre alcohol y otras drogas que se denominará: “Política de Alcohol y Drogas”.
PRINCIPIOS GENERALES

El cuerpo Directivo de la Organización y todos los estamentos se comprometen a generar condiciones laborales que posibiliten el desarrollo de la salud integral de todos los trabajadores, en el aspecto personal, en el ámbito familiar y social, que les permitan alcanzar los niveles de productividad y calidad en el trabajo.

La Empresa reconoce en los trabajadores su compromiso, como también su importante aporte a la productividad, en el logro de los resultados, y en la calidad del producto o servicio, por ello se compromete a proteger la vida, seguridad, la salud y el bienestar de todos ellos, como también de todas aquellas personas que tengan contacto con los lugares de trabajo, o que utilicen sus productos o servicios.

La Empresa y sus trabajadores están conscientes que el consumo de droga y alcohol impacta en la salud del trabajador; en su vida familiar, y en el trabajo, lo que incide en accidentes, ausentismo, incumplimiento, disminución de la productividad; en la sociedad produce desestructuración valórica, pérdidas económicas, accidentes, violencia y en algunos casos, delincuencia.

Reconociendo que el consumo de drogas representa una amenaza para crear un ambiente de trabajo productivo y eficiente al interior de la Organización, donde todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar el máximo de sus potencialidades, la Empresa está decidida a asegurar un ambiente de trabajo libre de drogas y alcohol para todos sus empleados.

Para que esta política sea realmente efectiva, todos los trabajadores que laboran en la empresa deben asumir el compromiso de respetarla, apoyarla y difundirla, ya que ella ha sido elaborada por un equipo multidisciplinario y transversal, representativo del universo laboral que la compone.
OBJETIVOS

Prevenir y disminuir el consumo abusivo de alcohol y uso de drogas mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la calidad de vida laboral de todos los miembros de la organización, en relación con los riesgos que provoca el consumo de alcohol y drogas, promoviendo una cultura responsable de los individuos en el entorno laboral y familiar. Esta política estará incorporada a la prevención de la salud integral de los trabajadores, promoviendo e impulsando acciones destinadas a prevenir el abuso y consumo de drogas, como también

orientación y apoyo laboral y social, las que serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa, sea cual sea la función que desempeñen en ella.

PROCEDIMIENTO NORMATIVO

Normas y límites que regirán para las drogas legales en la Empresa: tabaco, alcohol, medicamentos: **TABACO:** Quedará prohibido fumar, encender cigarrillos, botar colillas de cigarrillos, en todos los sectores donde exista peligro de incendios o explosiones y se atienda público

ALCOHOL: Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas en lugares y horarios de trabajo, así como también introducir al establecimiento bebidas alcohólicas y presentarse al trabajo en estado de intemperancia).

MEDICAMENTOS: La empresa sólo permitirá el uso de medicamento psicotrópicos [tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares] sólo en aquellos casos, en que este consumo éste prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos, el Trabajador deberá cuidar que tales medicamenten no pasen a terceros.

La recomendación al trabajador que se encuentre bajo un tratamiento con medicamento de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente de esta situación a la jefatura directa, esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

DROGAS: Queda estrictamente prohibido portar, consumir y traficar toda y cualquier droga ilícita, en cualquier lugar y horarios de trabajo.

Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también, inducir al consumo por cualquier medio en una Empresa o trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad, reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley 20.000.

PROCEDIMIENTOS DE CONTROL Y DETECCIÓN

Es deber de la empresa proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores. Atendido lo anterior, mediante el establecimiento del procedimiento establecido en este capítulo, se busca evitar que el personal que ingrese a los distintos sitios, locales u oficinas de la Compañía, lo haga bajo los efectos del alcohol o las drogas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 184 y 183 E del Código del Trabajo, y lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento de Seguridad Minera y fundado en el hecho que este mecanismo de control tiene como único objetivo el resguardar eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que ingresen a las faenas de la empresa.

El procedimiento contemplado en este capítulo deberá ser aplicado siempre respetándose los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores involucrados.

Para los efectos del presente Título, se considera los siguientes conceptos:

Uso de drogas : Consumo de drogas ilegales, como la marihuana, cocaína, LSD, heroína y otros narcóticos; o el abuso de cualquier droga, sustancia sicotrópica o estupefaciente, adquirida con o sin receta médica que usada en forma indiscriminada e irresponsable interfiera la capacidad normal de desempeño del trabajador.

Abuso de alcohol: Consumo de alcohol en concentraciones que interfieran el desempeño,

asistencia o comportamiento aceptable en el trabajo. Recintos de la empresa: Dependencias físicas donde se desarrollan las actividades de la empresa y que pueden estar sujetos a revisión. Los recintos comprenden las dependencias de la empresa, oficinas, estacionamientos, equipos de propiedad o arrendados por la empresa, vehículos, lugares de trabajo, lockers o casilleros, escritorios y otros bajo su administración directa o indirecta. La empresa podrá efectuar controles destinados a prevenir la ocurrencia de accidentes o actos que eventualmente puedan producirse con motivo al consumo del alcohol y drogas. Mediante el presente reglamento la empresa establece las siguientes prohibiciones:

- a) Consumo de alcohol; Está estrictamente prohibido la posesión, consumo, venta y distribución de bebidas alcohólicas en los recintos de la empresa.
- b) Consumo de drogas: Asimismo, se encuentra estrictamente prohibido el uso, consumo, venta, posesión, transporte y desempeño bajo el efecto de drogas ilícitas en la jornada de trabajo, como también, consumir o concurrir al trabajo bajo los efectos producto del abuso en la ingestión de drogas legales adquiridas con receta médica. La excepción a la presente norma la constituye el uso de drogas legales prescritas por un médico y adquiridas bajo receta médica, en cuyo caso, el trabajador deberá comunicar oportunamente a su jefatura inmediata quien comunicará tal situación a Personal que desempeña el empleado, deberá ser remitido a un Policlínico, Consultorio o Centro Médico – Asistencial a fin de determinar su condición, teniendo presente su seguridad personal y la de sus pares. **CONTROLES**

A fin de lograr los objetivos de esta política, la empresa podrá efectuar controles preventivos a sus trabajadores. Esto es:

- 1) Examen pre-ocupacionales y ocupacional- La empresa se reserva el derecho de incluir en los exámenes pre-ocupacionales, si así lo estimare, algún examen específico tendiente a detectar la presencia de alcohol y drogas en los postulantes. Esto será debidamente comunicado al postulante y/o trabajador de la empresa.
- 2) Control en casos de accidentes. - La empresa, para determinar la realización de los exámenes de control a los Trabajadores, considerará como circunstancia importante su participación en accidentes con lesiones o daños a las instalaciones, equipos o materiales de la empresa o de terceros de cualquier naturaleza. 3) Controles Aleatorios. - La empresa implementará controles aleatorios a fin de detectar la presencia de alcohol o drogas en su personal. En caso de que exista un trabajador con manifiestos signos de estar bajo la influencia del alcohol y/o drogas, la empresa podrá solicitar a dicho trabajador que se efectúe los exámenes respectivos.

Mediante un procedimiento de selección impersonal y aleatorio, se podrá seleccionar semanalmente a las personas a quienes se les realizará el Alcotest o el control respectivo de alcohol y/o drogas al momento de ingresar a su lugar de trabajo.

A los trabajadores seleccionados, se les aplicará el control de Alcohol y/o drogas mediante equipos adecuados y se aplicará en forma privada por personal idóneo de la empresa, ya sea dependiente o externo y siempre con la presencia del Jefe Directo del trabajador y/o Prevencionista de Riesgos,

y/o personal de recursos humanos, quienes actuarán como ministros de fe.

Los resultados del examen se registrarán en un formulario, el que deberá ser firmado por el Trabajador a quien se le practicó el examen, por el funcionario que tomó el examen y por quien haya actuado como ministro de fe conforme lo señalado en el artículo anterior.

En caso de que el resultado del examen sea positivo, por razones de seguridad, se le prohibirá al trabajador el ingreso a su lugar de trabajo en esa jornada y se gestionará su traslado seguro. El resultado del examen constituye un dato personal sensible de salud, se registrará en forma reservada, será conocido únicamente por el profesional a cargo y por quien deba adoptar la decisión de seguridad, y no será comunicado a terceros ni a organismos externos, salvo requerimiento fundado de autoridad competente. Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas disciplinarias que conforme lo dispuesto en este Reglamento Interno o a lo establecido en el Código del Trabajo, corresponda aplicar al trabajador.

Para los efectos de este título, se considerarán estupefacientes y psicotrópicos aquellos señalados en el Decreto Supremo N°867, de 2007, del Ministerio del Interior, que aprueba el Reglamento de la Ley N°20.000, y sus modificaciones posteriores.

Si el Trabajador estuviere consumiendo algún psicotrópico o algún estupefaciente en virtud de una prescripción médica, deberá informar de ello al responsable de la toma de muestra, respaldando con un certificado médico, el cual, se adjuntará al resultado del examen.

El control de alcohol y drogas requiere el consentimiento previo e informado de la persona trabajadora seleccionada. Si la persona seleccionada se niega a someterse al control, no se le permitirá el ingreso o la permanencia en la faena durante esa jornada por razones de seguridad, dejándose constancia escrita del hecho y de las circunstancias en que se produjo. Dicha negativa no constituye por sí sola una falta grave ni una causal de término del contrato, sin perjuicio de que la Empresa evalúe, conforme al procedimiento disciplinario del Título XVI, si concurren otros hechos que ameriten la aplicación de una sanción.

La política de alcohol y drogas en la Empresa será publicada y difundida por escrito a todos los trabajadores de la Empresa.

TÍTULOS INCORPORADOS AL PRESENTE REGLAMENTO

TÍTULO LXIII

CÓDIGO DE CONDUCTA Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL

Valteck Chile SpA cuenta con un Código de Conducta (DI-EST-02) y una Política de Integridad Empresarial (DI-EST-03), documentos que regulan los estándares éticos de la organización, la prevención y gestión de conflictos de interés, la política de regalos, atenciones y donaciones, la prevención del soborno, la corrupción y el fraude, y el canal de denuncias de irregularidades administrado por el Área de Recursos Humanos.

Artículo 228°.- Todo trabajador de Valteck Chile SpA, cualquiera sea su cargo o dependencia, deberá conocer, aceptar y dar cumplimiento al Código de Conducta y a la Política de Integridad Empresarial vigentes, los cuales forman parte integrante del presente Reglamento Interno para todos los efectos legales. Su incumplimiento será sancionado conforme al procedimiento y a la escala de sanciones establecidos en el Título XVI de este Reglamento.

Artículo 229°.- Conducta esperada y principios rectores. El Código de Conducta de Valteck Chile SpA, individualizado como DI-EST-02, y la Política de Integridad Empresarial, individualizada como DI-EST-03, forman parte integrante del presente Reglamento. Son principios rectores de la conducta de toda persona trabajadora: la integridad; el respeto por la dignidad de las personas; la seguridad y la salud como prioridad; el cumplimiento normativo; la transparencia; la confidencialidad y protección de datos; y la responsabilidad personal.

Artículo 230°.- Prevención del soborno, la corrupción y el fraude. Valteck Chile SpA mantiene una política de tolerancia cero frente al soborno, la corrupción y el fraude. Queda prohibido ofrecer, prometer, entregar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier pago, dádiva, beneficio o ventaja indebida destinada a obtener o mantener un negocio o una ventaja impropia, sea respecto de funcionarios públicos o de particulares. Los registros contables y la documentación de respaldo deberán reflejar fiel y oportunamente todas las operaciones. Queda asimismo prohibida toda práctica de colusión o de competencia desleal.

Artículo 231°.- Regalos, invitaciones y conflictos de interés. La entrega o recepción de regalos, invitaciones, hospitalidad o entretenimiento se sujetará a los límites, autorizaciones y registros establecidos en el Código de Conducta y en la Política de Integridad Empresarial. Toda persona trabajadora deberá declarar oportunamente, por escrito y ante su jefatura y el Área de Recursos Humanos, cualquier situación que constituya o pueda constituir un conflicto de interés, absteniéndose de intervenir en la decisión respectiva mientras no se resuelva.

Artículo 232°.- Deber de reportar y prohibición de represalias. Toda persona trabajadora tiene el deber de reportar, por el canal de denuncias de la Empresa, los incumplimientos al Código de Conducta y a la Política de Integridad Empresarial de que tome conocimiento. Queda estrictamente prohibida toda forma de represalia en contra de quien reporte de buena fe, colabore o declare como testigo en la investigación de un incumplimiento. El incumplimiento del Código de Conducta o de la Política de Integridad será investigado y sancionado conforme al procedimiento y a la escala de sanciones establecidos en el Título XVI de este Reglamento, sin perjuicio de la remisión de los antecedentes a las autoridades competentes cuando los hechos puedan revestir carácter de delito.

TÍTULO LXIV

LEY DE INCLUSIÓN LABORAL N°21.015 — CUOTA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 233°.- En caso de que la dotación de Valteck Chile SpA alcance o supere los 100 trabajadores, la empresa dará cumplimiento a la obligación de contratar o mantener contratado un número de personas con discapacidad, o asignatarias de una pensión de invalidez, equivalente a al menos el 1% de su dotación total, conforme a lo dispuesto en la Ley N°21.015. En caso de que ello no sea posible por razones fundadas, la empresa podrá ejecutar de manera alternativa las medidas contempladas en la ley, dando cuenta de ello a la Dirección del Trabajo.

TÍTULO LXV

DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN (LEY N°20.123)

Artículo 234°.- Valteck Chile SpA, en su calidad de empresa contratista, y sus eventuales subcontratistas, darán cumplimiento íntegro a las obligaciones establecidas en la Ley N°20.123 sobre trabajo en régimen de subcontratación, entre ellas: la responsabilidad subsidiaria y/o solidaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores subcontratados; el deber de información a la empresa mandante; y la coordinación de las actividades de prevención de riesgos con la empresa mandante y con las demás empresas contratistas presentes en la faena.

Artículo 235°.- Valteck Chile SpA mantendrá un registro actualizado de las empresas subcontratistas con las que trabaja, así como de sus trabajadores presentes en faena, y exigirá a dichas empresas el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo vigente.

TÍTULO LXVI

PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS — PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LOS TRABAJADORES(AS) EXPUESTOS(AS) A SÍLICE

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

Artículo 236°.- El protocolo debe ser difundido a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice, incluyendo Comités Paritarios y Dirigentes Sindicales. Esta difusión debe acreditarse mediante Acta suscrita por el organismo administrador o la empresa, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta debe contener el nombre de la empresa, fecha, contenidos, identificación del relator y de los asistentes (nombres y RUN), y debe quedar archivada.

Artículo 237°.- De acuerdo a lo establecido en los artículos 66 bis y 68 de la ley N° 16.744; artículo 15 del D.S. N°44, de 2024, artículo 184 del Código del Trabajo; artículo 53, del D.S. N° 594, y en el contexto del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, será responsabilidad de la Empresa implementar las siguientes medidas específicas:

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

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

Artículo 238°.- La empresa debe implementar las medidas de control indicadas por su organismo administrador o definidas internamente, dando prioridad a las de tipo ingenieril y/o administrativas. Para el riesgo residual se utilizará protección personal según lo mencionado en la letra c) del artículo anterior.

Artículo 239°.- El trabajador debe estar informado de que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue y que, por tanto, una vez terminada la exposición, el trabajador o trabajadora tiene derecho a evaluación por el organismo administrador quinquenalmente hasta 15 años después de finalizada la exposición, y vigilancia quincenal, siendo responsabilidad del organismo administrador citar a control mediante carta certificada u otro medio electrónico, guardando registro de ello. Es responsabilidad del trabajador asistir a los controles, como también mantener al día sus datos de contacto en el organismo administrador e informar cuando la citación no le haya llegado en el lapso previsto.

Artículo 240°.- La información generada por el programa de vigilancia de salud es absolutamente confidencial y manejada sólo por los profesionales del programa. El organismo administrador deberá entregar información al trabajador, por escrito o por algún otro medio, en un lenguaje asequible, los riesgos asociados a la exposición a sílice, mencionando al menos: silicosis; cáncer pulmonar; efecto sinérgico del tabaco; efecto sinérgico con otras enfermedades; importancia del diagnóstico precoz de cualquier dolencia respiratoria; e importancia de cumplir con todas las medidas preventivas que su empleador haya dispuesto en su programa de gestión del riesgo sílice.

Valteck Chile SpA gestionará el riesgo de exposición a sílice, haciendo el seguimiento correspondiente, el cual incluirá la aplicación de la Ficha de Evaluación Cualitativa establecida en el Anexo N°10 del Protocolo con la asesoría de su organismo administrador. En obras de larga duración, como la excavación de túneles o construcción de carreteras, la Autoridad Sanitaria Regional podrá exigir una evaluación cuantitativa para determinar la exposición a sílice de los trabajadores, exigencia que también podrá aplicarse, con fundamento técnico, a cualquier actividad de la construcción, cualquiera sea su extensión en el tiempo.

Los trabajadores que realizan desbaste de muros, pulido de muros, kanguero y punterero, aunque desarrollen tales actividades un tiempo inferior o igual al 30% de la jornada de trabajo, para efectos de vigilancia de la salud se considerarán en el Grado de Exposición 1, es decir, su vigilancia de salud se realizará cada 2 años.

TÍTULO LXVII

EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA

El Decreto Supremo N°28 de 2012 actualiza el D.S. 594 sobre condiciones sanitarias básicas. Obliga a las empresas con faenas sobre los 3.000 metros de altura a integrar normas de prevención de Hipobaría Intermitente Crónica (HIC) en sus protocolos y en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 241°.- Valteck Chile SpA establece un programa como empresa en base al D.S. N°28, para el control de riesgos por exposición a trabajos sobre 3.000 msnm y para establecer las medidas de control de la Hipobaría.

1. Plan de Higiene y Salud Ocupacional

La función del Plan de Higiene y Salud Ocupacional será esencialmente preventiva y sus acciones estarán dirigidas y desarrolladas en relación a los riesgos profesionales que se presenten en los lugares de trabajo de Valteck Chile SpA, entre ellas:

Higiene Industrial

Detectar, eliminar, minimizar y controlar las condiciones ambientales que afecten la salud del trabajador. Determinar los límites permisibles de acuerdo al método establecido en el Decreto Supremo N°594, que reglamenta las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo. Fomentar los buenos hábitos y conservación de las condiciones sanitarias e higiénicas de los servicios higiénicos, casa de cambio y comedores. Informar al personal sobre nuevos trabajos y procesos con el propósito de instruir respecto a la exposición a nuevos riesgos higiénicos.

Salud Ocupacional

Prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud. Diagnosticar precozmente todo daño a la salud del trabajador, ocasionado por las condiciones existentes en las áreas de trabajo.

Evaluación Cualitativa

Se realizará primeramente una Evaluación Cualitativa de la exposición de los trabajadores a los diferentes contaminantes presentes en el área de trabajo en la cual se desempeñan (ruido, sílice). Esta Evaluación Cualitativa será realizada con la asesoría y metodología propia del Organismo Administrador, cuando le sea solicitada por Valteck Chile SpA. A partir de esta evaluación y sus resultados se realizarán los muestreos correspondientes al personal expuesto, confeccionando un listado de exposición por grupos homogéneos, el cual deberá ser enviado por Valteck Chile SpA al Organismo Administrador, para comenzar un Programa Específico de Vigilancia.

Se deberá mantener registro de los datos y resultados de las evaluaciones realizadas por el Organismo Administrador, y en caso de que exista alguna recomendación especial, éstas deberán cumplirse a cabalidad. Viendo la necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los trabajadores que laboran expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm, se aplicarán las medidas establecidas en el D.S. 28 que modifica el D.S. 594.

Exámenes de Salud Ocupacional

Examen que se practicará a todo trabajador previo a su ingreso y contratación en Valteck Chile SpA, tendiente a evaluar su estado de salud en general, específicamente sus condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas para enfrentar los riesgos existentes en los lugares de trabajo al que postulan, con el fin de obtener una adaptación óptima a su ambiente laboral.

Examen Ocupacional

Los Exámenes Pre-ocupacionales tienen una validez en el tiempo; una vez vencidos se deberá coordinar al trabajador para realizar nuevamente la batería de exámenes correspondientes, lo que se denominará Examen Ocupacional. Éste se realizará también en forma programada a los trabajadores expuestos a riesgos laborales en su área de trabajo, con el objetivo de observar y pesquisar en forma precoz cualquier alteración que se produzca en el trabajador. Se deberá dejar establecida previamente, y en acuerdo con el Área de RR.HH., la batería de exámenes que se le realizará a cada trabajador. La toma de los exámenes pre y ocupacionales se realizará por el Organismo Administrador de la Ley 16.744 y, en casos especiales, en laboratorios autorizados y certificados.

Programa de Vigilancia Epidemiológica

La faena o servicio deberá implementar un programa que establezca con el Departamento de Medicina del Trabajo del Organismo Administrador, previo a una evaluación cuantitativa del ambiente laboral, el listado del personal realmente expuesto a los diferentes riesgos de salud en las áreas de trabajo. Esta gestión se realizará con apoyo del Organismo Administrador y debe considerar como mínimo: controles preventivos periódicos de salud; un programa de vigilancia médica para diagnosticar precozmente cualquier enfermedad profesional (Art. 71 Ley 16.744); evaluaciones ambientales para detectar posibles ambientes negativos; y la definición de grupos homogéneos de riesgo para cada nivel de exposición.

Registro del Historial Ocupacional del Personal

Cada trabajador deberá contar con el registro de su historia ocupacional en su respectiva carpeta personal, la cual deberá contemplar: exámenes pre-ocupacionales, exámenes ocupacionales, afiliación previsional y licencias médicas.

TÍTULO LXVIII

USO OBLIGATORIO DE CHALECO REFLECTANTE (LEY N°18.290)

Artículo 242°.- Todo trabajador que desarrolle labores en vías de circulación interna, patios de maniobra, zonas de tránsito vehicular o en cualquier área donde exista riesgo de atropello dentro de las faenas de Valteck Chile SpA o de su mandante, deberá portar y utilizar de manera permanente y visible un chaleco reflectante que cumpla con los estándares exigidos por la Ley N°18.290. La empresa proporcionará el chaleco reflectante sin costo para el trabajador. Su incumplimiento será sancionado conforme a los Títulos XVI y XXVI de este Reglamento.

TÍTULO LXIX

EXPOSICIÓN A AGENTES QUE PRODUCEN DERMATITIS OCUPACIONAL

Valteck Chile SpA incorpora los riesgos de exposición a sustancias o agentes que producen dermatitis ocupacional, detallando las consecuencias a la salud y las medidas preventivas obligatorias que exige la normativa de seguridad y salud en el trabajo:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
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 e indicada en la hoja de seguridad. 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.

Artículo 243°.- Ante el riesgo de contacto con sustancias químicas señalado en la tabla precedente, la empresa deberá dar cumplimiento a las medidas preventivas allí indicadas, sin perjuicio de otras que resulten aplicables conforme a la hoja de datos de seguridad de cada producto.

TÍTULO LXX

DEL TRANSPORTE DE PERSONAL

Artículo 244°.- Valteck Chile SpA establecerá un servicio de transporte determinado para el traslado de sus trabajadores entre los puntos de encuentro definidos y las faenas o instalaciones donde presten servicios, ya sea con flota propia o contratada con un proveedor de transporte autorizado, con horario y recorrido conocido y difundido a los trabajadores. Es obligación de los trabajadores hacer uso responsable del transporte proporcionado, respetando las normas de seguridad del vehículo y las instrucciones del conductor.

TÍTULO LXXI

PROCEDIMIENTO POR PÉRDIDA DE PASES O PASAJES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 245°.- En caso de pérdida, extravío, deterioro o sustracción del pase de acceso a faena, credencial de tránsito o pasaje de transporte entregado por la empresa o por su mandante, el trabajador deberá dar aviso inmediato y por escrito a su jefatura directa y al Área de Recursos Humanos, dentro de las 24 horas siguientes de constatado el hecho. El Área de Recursos Humanos gestionará la reposición del documento, pudiendo cargar su costo al trabajador en caso de negligencia comprobada, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan, autorizando desde ya este último a la empresa para descontar el importe total de dicho pasaje, tanto de su liquidación de sueldo, o, de su respectivo finiquito.

TÍTULO LXXII

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE POLICLÍNICO DE LA EMPRESA MANDANTE

Artículo 246°.- Todo trabajador de Valteck Chile SpA que, encontrándose en faena, requiera atención de salud por indisposición, malestar, accidente o urgencia médica, deberá dirigirse o ser trasladado al policlínico de la empresa mandante disponible en la faena en que se encuentre prestando servicios (por ejemplo, el policlínico de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (CMDIC) u otro que corresponda según el contrato de servicios vigente), informando a su jefatura directa y al Departamento de Prevención de Riesgos de Valteck Chile SpA. En caso de accidente del trabajo o de trayecto, se dará curso al procedimiento establecido en el Título XXVII de este Reglamento, sin perjuicio de la atención inmediata en el policlínico cuando la urgencia lo requiera.

TÍTULO LXXIII

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, NO AL ACOÑO Y A LA DISCRIMINACIÓN, Y PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS Y RESPETO

Artículo 247°.- Declaración y alcance. Valteck Chile SpA declara que todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro, respetuoso, inclusivo y libre de acoso, discriminación y violencia. La Política de Diversidad, No al Acoso y a la Discriminación y el Protocolo de Buenas Prácticas y Respeto en la Organización, individualizado como PR-EST-03, forman parte integrante del presente Reglamento y se aplican a todas las personas que trabajan en la Empresa o se relacionan con ella, incluidas jefaturas, gerentes, contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes y visitas, en oficinas, faenas, reuniones presenciales o virtuales, viajes de trabajo, actividades corporativas, capacitaciones, comunicaciones digitales, correos, chats, plataformas colaborativas y en cualquier espacio vinculado al trabajo.

Artículo 248°.- Principios de conducta. Son principios de conducta obligatorios para toda persona trabajadora: el respeto por la dignidad de cada persona; la igualdad de trato y de oportunidades; la inclusión y valoración de la diversidad; la comunicación clara, profesional y constructiva; la prevención activa de conductas de riesgo; la confidencialidad en los procesos de denuncia e investigación; la prohibición de represalias frente a denuncias realizadas de buena fe; y la responsabilidad individual y colectiva en el cuidado del ambiente laboral. El respeto no depende del cargo, de la antigüedad, de la presión del trabajo ni de la relación jerárquica.

Artículo 249°.- Comportamiento esperado. Se espera que cada persona trabajadora trate a todas las personas con respeto, cortesía y profesionalismo; use un lenguaje adecuado, inclusivo y libre de burlas, descalificaciones o comentarios ofensivos; respete los límites personales y profesionales de los demás; evite bromas, gestos, imágenes, insinuaciones o comentarios que puedan incomodar, humillar o excluir; escuche activamente y resuelva las diferencias mediante el diálogo respetuoso; informe oportunamente las situaciones de acoso, discriminación, violencia o maltrato; coopere en los procesos de investigación cuando sea requerido; y contribuya a mantener un entorno laboral seguro, colaborativo y libre de violencia.

Artículo 250°.- Conductas no aceptadas. La Empresa no tolera, entre otras, las siguientes conductas: gritos, insultos, amenazas o descalificaciones; burlas, sobrenombres ofensivos o comentarios humillantes; aislamiento, exclusión deliberada o trato hostil; presiones injustificadas, intimidación o abuso de autoridad; comentarios ofensivos sobre edad, sexo, género, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, religión, discapacidad, condición social, estado civil, embarazo, apariencia física u otra condición personal; insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales o comentarios de connotación sexual no deseados; contacto físico no consentido; difusión de imágenes, mensajes, videos, bromas o contenido ofensivo; represalias contra quienes denuncien, participen como testigos o colaboren en una investigación; y cualquier forma de violencia ejercida por compañeros, jefaturas, clientes, proveedores, contratistas o terceros. Una conducta no necesita ser reiterada para ser grave: un solo acto puede constituir una situación inaceptable si afecta la dignidad, seguridad o bienestar de una persona.

Artículo 251°.- Prohibición de discriminación. Constituye discriminación todo trato desfavorable, injusto o excluyente fundado en motivos que no guardan relación con las capacidades, el desempeño o la conducta laboral de la persona, tales como edad, sexo, género, orientación sexual, estado civil o familiar, embarazo o maternidad, nacionalidad, raza u origen étnico, religión o creencias, opinión política, idioma, condición social, discapacidad física o mental o apariencia física. En Valteck Chile SpA las oportunidades se basan en el mérito, la capacidad, la experiencia, el desempeño y el potencial de cada persona, en concordancia con el artículo 2° del Código del Trabajo y con la Ley N°20.609.

Artículo 252°.- Responsabilidad de líderes y jefaturas. Las jefaturas deben liderar con el ejemplo, tratar a sus equipos con respeto, comunicar las instrucciones de forma clara y adecuada, corregir las desviaciones sin humillar ni exponer innecesariamente, prevenir ambientes hostiles, escuchar activamente las preocupaciones de las personas, activar los canales correspondientes frente a denuncias o señales de alerta, proteger la confidencialidad de los procesos y evitar toda represalia directa o indirecta. El incumplimiento de estos deberes por parte de una jefatura será considerado una falta de especial gravedad.

Artículo 253°.- Qué hacer frente a una situación inadecuada. Toda persona que viva o presencie una situación de acoso, discriminación o violencia deberá: registrar los antecedentes relevantes, tales como fechas, lugares, personas involucradas, testigos, mensajes o correos; si se siente segura y lo estima adecuado, comunicar a la persona involucrada que su conducta es inapropiada y debe cesar; informar la situación por el canal de denuncias, a su jefatura o al Área

de Recursos Humanos; solicitar orientación en caso de dudas; y participar en el proceso de investigación entregando información veraz y completa. Ser testigo de una conducta contraria a esta política conlleva también el deber de informarla.

Artículo 254°.- Denuncias falsas o maliciosas. La Empresa protegerá a quienes denuncien de buena fe, aun cuando los hechos finalmente no puedan acreditarse. No obstante, formular deliberadamente una denuncia falsa con intención de dañar a otra persona constituye una conducta grave y dará lugar a las medidas correctivas o disciplinarias que correspondan, conforme al procedimiento del Título XIX de este Reglamento.

TÍTULO LXXIV

PROTOCOLO DE GESTIÓN DE CONTINGENCIAS Y CONTINUIDAD DE PERSONAS

Artículo 255°.- Objeto y alcance. El Protocolo de Gestión de Contingencias y Continuidad de Personas, individualizado como PR-EST-04, forma parte integrante del presente Reglamento y establece los lineamientos, responsabilidades y protocolos de actuación de Valteck Chile SpA ante contingencias que afecten a las personas, sean trabajadores propios, subcontratados o visitas, asegurando que la protección de la vida y de la salud sea siempre la prioridad, que la comunicación sea oportuna y ordenada, y que la continuidad operacional se reanude únicamente cuando pueda desarrollarse de manera segura. Se aplica a todas las personas trabajadoras, jefaturas, gerentes y directores, cualquiera sea su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas, proveedores y visitas que ejecuten labores para los contratos de la Empresa, incluidas las instalaciones de la empresa mandante, la operación en cordillera y las oficinas de apoyo. Quedan excluidas las emergencias exclusivamente técnicas, ambientales o de instalaciones sin afectación a personas.

Artículo 256°.- Tipos de contingencia con afectación a las personas. Para efectos de este Título se distinguen las siguientes contingencias: a) accidente grave o fatal del trabajo; b) crisis de salud súbita, tal como descompensación médica, paro cardiorrespiratorio o crisis de epilepsia; c) crisis psicosocial o de salud mental, tal como ideación o intento de autolesión, crisis de ansiedad o pánico severa o descompensación de salud mental; d) situación regida por la Ley N°21.643, esto es, denuncia o hecho conocido de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo; e) fallecimiento o emergencia grave de un familiar directo que requiera apoyo, permisos o traslado; f) emergencia natural con afectación a personas, tal como sismo, erupción volcánica o aluvión con lesionados, extraviados o personal atrapado; y g) contingencia social u organizacional que afecte la seguridad o continuidad del personal.

Artículo 257°.- Principios de actuación. La seguridad y la salud de las personas anteceden siempre a la continuidad operacional, la que se reanuda únicamente cuando puede desarrollarse de forma segura. Toda contingencia debe ser comunicada de inmediato por el canal formal establecido, sin excepción. Sólo interviene directamente quien cuenta con la competencia, capacitación y autorización para ello. La información de una contingencia es de carácter reservado y ninguna persona trabajadora está autorizada a emitir declaraciones públicas o comunicaciones externas, función que corresponde exclusivamente a la Gerencia General. Toda contingencia queda registrada en el Registro de Comunicación y Asistencia.

Artículo 258°.- Alcances y límites de actuación del personal. Con el fin de resguardar tanto a la persona afectada como a quien presta el apoyo, toda persona trabajadora deberá: verificar el estado de la persona sin exponerse; comunicar de inmediato el evento; resguardar el área y esperar a los equipos de respuesta; entregar una declaración clara y objetiva de los hechos si le fuere requerida; y prestar primeros auxilios básicos únicamente si cuenta con capacitación

vigente para ello. Queda prohibido: trasladar a una persona lesionada grave por medios propios, salvo riesgo vital inminente y ausencia de otra alternativa; emitir juicios, diagnósticos, sanciones o comunicados oficiales; difundir información de la contingencia a través de redes sociales o canales no oficiales; e intervenir en la investigación o gestión de una situación regida por la Ley N°21.643 fuera del rol formalmente asignado.

Artículo 259°.- Flujo de comunicación. Declarada la contingencia, quien la detecte informará de inmediato al Supervisor o Jefe de Turno, quien evaluará la situación, activará las primeras acciones y comunicará en paralelo al Asesor o Líder de Prevención de Riesgos, para la evaluación técnica y la activación de la Brigada de Emergencia si corresponde; al Jefe de Faena, para la activación del plan y la coordinación de recursos; y a Relaciones Laborales, para la contención, la activación del canal de denuncias cuando aplique y la gestión con la familia. El Jefe de Faena, en conjunto con el Comité de Crisis interno, evaluará la magnitud del evento y decidirá la escalación a la Gerencia General y la comunicación formal a la empresa mandante. Cuando la contingencia corresponda a una situación regida por la Ley N°21.643, la notificación se realizará además, y en forma reservada, por el canal de denuncias, activando en paralelo el procedimiento del Título XIX, sin que ello sustituya la comunicación de seguridad que corresponda.

Artículo 260°.- Personal crítico y continuidad. La Empresa identificará anticipadamente los cargos considerados críticos para asegurar la continuidad operacional y el cumplimiento contractual ante una contingencia. Se considerará crítico el cargo que cumpla uno o más de los siguientes criterios: representación legal, contractual o de decisión ante el mandante; conocimiento técnico o de proceso no fácilmente reemplazable en el corto plazo; relación directa y permanente con el mandante o con organismos fiscalizadores; rol de primera respuesta ante emergencias; o custodia de información sensible, autorizaciones, llaves o accesos críticos. La matriz de personal crítico y sus respaldos será revisada y actualizada semestralmente por Relaciones Laborales en conjunto con el Jefe de Faena, y cada vez que se produzca un cambio organizacional relevante; su detalle nominal tiene carácter reservado.

Artículo 261°.- Difusión y responsabilidades. El protocolo se difunde a toda persona trabajadora en el proceso de inducción y en las capacitaciones periódicas del programa de convivencia laboral y salud mental, manteniéndose un Registro de Toma de Conocimiento firmado por cada trabajador, incluidos subcontratistas y visitas recurrentes. Los números de emergencia, códigos y canales de radiofrecuencia vigentes se publican en carteleras y se entregan en forma física al personal en terreno. Es responsabilidad de la Gerencia General y del Área de Recursos Humanos promulgar, difundir y hacer cumplir el protocolo; del Jefe de Faena o Supervisor de Turno velar por su cumplimiento en terreno; de Relaciones Laborales distribuirlo, gestionar el canal de denuncias, la contención y el seguimiento de cada caso; y de toda persona trabajadora conocerlo, cumplirlo e informar cualquier contingencia según el flujo definido. Ante cualquier contradicción entre este protocolo y una norma legal o instrucción del mandante de mayor exigencia, prevalecerá la disposición más favorable a la protección de las personas.

TÍTULO LXXV

EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A ALTAS TEMPERATURAS Y PREVENCIÓN DEL GOLPE DE CALOR

Artículo 262°.- Objeto y ámbito de aplicación. El presente Título establece las medidas de prevención, control y vigilancia aplicables a las personas trabajadoras de Valteck Chile SpA expuestas a altas temperaturas (AT) y a temperaturas extremadamente altas (ATE), sea por condiciones ambientales, por radiación solar directa o por fuentes de calor propias del proceso,

en cumplimiento del deber general de protección del artículo 184 del Código del Trabajo, del Decreto Supremo N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre gestión preventiva de los riesgos laborales, del Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, y de las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social y por el Ministerio de Salud en la materia. Este Título es complementario del Título XXXV, sobre radiación ultravioleta de origen solar, y del Título LXVII, sobre hipobaría intermitente crónica, y se aplica con especial rigor en las faenas de la Región de Tarapacá, atendidas sus condiciones climáticas desérticas y de altura.

Artículo 263°.- Identificación y evaluación del riesgo. La Empresa identificará los puestos de trabajo y las tareas con exposición a altas temperaturas y evaluará la carga térmica ambiental considerando, a lo menos, la temperatura del aire, la humedad relativa, la velocidad del aire, la radiación solar, la carga física de la tarea y el tipo de vestimenta y equipo de protección personal utilizado. La evaluación se actualizará ante todo cambio relevante de las condiciones de trabajo y, en todo caso, al inicio de cada temporada estival. La Empresa informará oportuna y directamente a las personas trabajadoras cada vez que la Dirección Meteorológica de Chile o el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres emitan alertas por temperaturas altas o extremas que afecten a la zona de la faena.

Artículo 264°.- Medidas preventivas y de control. Frente a eventos de altas temperaturas la Empresa adoptará, según corresponda al nivel de riesgo evaluado, las siguientes medidas: a) reprogramación de las tareas de mayor carga física hacia los horarios de menor temperatura y suspensión de las labores a la intemperie durante las horas críticas cuando el riesgo lo justifique; b) establecimiento de un régimen de trabajo y descanso con pausas obligatorias en zonas de sombra o en recintos climatizados; c) disposición permanente de agua potable fresca de libre acceso, en cantidad suficiente y a distancia razonable del puesto de trabajo, promoviendo la hidratación periódica aun en ausencia de sed; d) habilitación de puntos de sombra, comedores y áreas de descanso ventiladas o con climatización; e) reducción de la temperatura en recintos cerrados mediante ventilación natural, extracción forzada, climatización u otros medios igualmente eficaces; f) provisión de vestimenta ligera, transpirable, de colores claros y compatible con los demás elementos de protección personal exigidos; g) aclimatación gradual de las personas trabajadoras que se incorporen a la faena o se reintegren luego de ausencias prolongadas; h) prohibición del trabajo solitario en tareas con exposición a temperaturas extremadamente altas, estableciendo el sistema de vigilancia mutua entre pares; e i) disponibilidad de medios de comunicación y de un procedimiento de respuesta ante emergencia médica por calor en cada frente de trabajo.

Artículo 265°.- Vigilancia de la salud, capacitación y actuación ante emergencia. La Empresa mantendrá al día los exámenes ocupacionales de las personas trabajadoras expuestas, con especial atención a quienes desempeñen labores de alta exigencia física o calificadas como trabajo pesado, y a las personas especialmente sensibles, tales como aquellas con patologías cardiovasculares, respiratorias o renales, diabetes, obesidad, mujeres embarazadas o personas mayores de 55 años, sin que ello pueda importar discriminación alguna. La Empresa capacitará a las personas trabajadoras y a sus jefaturas, a lo menos una vez por temporada, en el reconocimiento temprano de los signos y síntomas del agotamiento por calor, de los calambres por calor y del golpe de calor, tanto en sí mismas como en sus compañeros de trabajo. Ante la sospecha de un golpe de calor —temperatura corporal elevada, piel caliente, confusión, desorientación, convulsiones o pérdida de conciencia— se procederá de inmediato a detener la actividad, trasladar a la persona afectada a un lugar fresco y ventilado, iniciar su enfriamiento activo, activar el sistema de emergencia y derivarla al organismo administrador de la Ley N°16.744, dando cuenta del hecho conforme al Título XXIII de este Reglamento. Toda persona trabajadora tiene derecho a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo cuando

considere, por motivos razonables, que continuar en él implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo y del Título XXII TER de este Reglamento.