



Julio 2024

**REGLAMENTO INTERNO**  
**ORDEN, HIGIENE**  
**Y SEGURIDAD**  
BAOBAB DISEÑO LIMITADA

Asociación Chilena de Seguridad  
Casa Central: Ramón Carnicer 163. Providencia, Santiago  
Call Center **600 600 22 47**

## **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **BAOBAB DISEÑO LIMITADA**

#### **PREÁMBULO**

El Reglamento Interno es un instrumento jurídico que constituye el estatuto de la Empresa, que fija las condiciones generales de Orden por las cuales se rige el trabajo dentro de la empresa e informa al trabajador sobre las normas de Higiene y Seguridad que le son aplicables. Sus normas son obligatorias para todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea el establecimiento en que presten sus servicios.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad está fundado en el orden jurídico laboral vigente, establecido especialmente por el Código del Trabajo, en la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N°40 que, respectivamente, establecen normas acerca de la relación laboral, terminación de contrato de trabajo, Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y Prevención de Riesgos Profesionales.

Art. 153, inciso 1°, del Código del Trabajo. “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

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

Art. 67 de la Ley N°16.744. “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no 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 de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

Art. 14 del Decreto Supremo N° 40. “Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

## **I. NORMAS E INSTRUCCIONES DE ORDEN**

### **CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES**

#### **TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

##### **ARTÍCULO 1.- Del ámbito de aplicación del reglamento**

Las normas del presente reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en adelante "el reglamento", son aplicables a todas las personas trabajadoras dependientes de BAOBAB DISEÑO LIMITADA, en adelante "la empresa" o "la persona empleadora", indistintamente, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo o en instrumentos colectivos de similar carácter.

##### **ARTÍCULO 2.- Del contenido del reglamento**

El presente reglamento interno contiene el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, le corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección, por lo que regula los requisitos y condiciones de ingreso, las obligaciones, prohibiciones, normas e instrucciones a que están sujetas las personas trabajadoras, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, así como los derechos y beneficios de que gozan, y en general, toda modalidad y condición de trabajo higiene y seguridad de todas las personas trabajadoras dependientes de BAOBAB DISEÑO LIMITADA, y de las empresas contratistas, independiente del lugar donde presten sus servicios.

##### **ARTÍCULO 3.- De la entrega del reglamento a las personas trabajadoras**

El presente reglamento será entregado formalmente a cada persona que ingrese a la empresa en calidad de trabajadora al momento de firmar el contrato de trabajo, de lo cual se dejará constancia en un registro, entregándose a la persona trabajadora que lo recibe un comprobante de dicha entrega.

##### **ARTÍCULO 4.- De la presunción de conocimiento del contenido del reglamento**

El presente reglamento será de conocimiento obligatorio para las personas trabajadoras, quienes deben cumplir fiel, cabal y estrictamente con las disposiciones que contiene. Las personas trabajadoras no pueden alegar el desconocimiento de su existencia y contenido.

##### **ARTÍCULO 5.- De las garantías constitucionales**

La potestad disciplinaria y de dirección de la persona empleadora, contenidas en este reglamento, y en general el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la

persona empleadora, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de las personas trabajadoras, en especial cuando puedan afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estas.

Cualquier persona trabajadora o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimen ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

## TÍTULO II. DEFINICIONES

### ARTÍCULO 6.- De las definiciones

Para los efectos del presente reglamento, y conforme se establece en la Ley, se considerarán las siguientes definiciones:

1. **Persona empleadora:** persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
2. **Persona trabajadora:** toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y por los cuales percibe una remuneración.
3. **Empresa:** toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de una empleadora, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.
4. **Entidad empleadora:** toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo.
5. **Jefatura directa:** persona a cuyo cargo o responsabilidad está la persona trabajadora.
6. **Riesgo profesional:** riesgos a que está expuesta la persona trabajadora y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional.
7. **Enfermedad profesional:** aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
8. **Accidente del trabajo:** toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
9. **Accidente de trayecto:** aquel ocurrido en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquel que ocurrido en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda a distintos

empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía la persona trabajadora al ocurrir el siniestro. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el correspondiente parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

10. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente
11. **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.
12. **Conductas incívicas:** Son aquellos 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.
13. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo integrado por tres representantes patronales y tres representantes laborales, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial en la Empresa, en conformidad con el Decreto Supremo N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
14. **Departamento de Prevención de Riesgos:** Dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Art. 8° Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
15. **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.

16. **Elemento de Protección Personal:** todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
17. **Organismo Administrador del Seguro:** organismo que administra el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N° 16.744. Para las personas trabajadoras de esta empresa este Organismo es: la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
18. **Normas de seguridad:** conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para la persona trabajadora.
19. **Investigación de accidente:** proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.
20. **Teletrabajo:** aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.  
Trabajo a distancia: aquel en que la persona trabajadora presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
21. **Trabajo a distancia:** Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
22. **Trabajo peligroso:** según Decreto 1, art. 3 letra f, es aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participen en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, integridad física o psíquica, o desarrollo físico y/o psicológico, o afecte su seguridad. Lo anterior es sin perjuicio de lo señalado en el artículo 185 del Código del Trabajo.
23. **Trabajador:** Toda persona natural hombre o mujer que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra b del Código del Trabajo).
24. **Violencia en el trabajo:** Definición aplicable para aquella violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, que corresponde a aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo)

25. **Jornada de Trabajo:** tiempo durante el cual la persona trabajadora debe prestar efectivamente sus servicios a la empleadora en conformidad con el contrato. Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empleadora sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

### **TÍTULO III. DEL INGRESO**

#### **ARTÍCULO 7.- De las exigencias y documentación**

Toda persona que ingrese como trabajadora a prestar servicios para BAOBAB DISEÑO LIMITADA deberá cumplir con las siguientes exigencias y presentar los siguientes documentos:

1. Certificado de nacimiento.
2. Copia de la cédula de identidad.
3. Certificado de Antecedentes para fines particulares, al día, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
4. Certificado que acredite situación militar al día, en los casos que corresponda.
5. Certificado de afiliación a AFP o el organismo previsional que corresponda.
6. Certificado de afiliación a FONASA o ISAPRE.
7. Certificados de estudios cursados, en los casos que corresponda.
8. Certificado de matrimonio y nacimiento de hijos, en los casos que corresponda, para fines de asignación familiar y/o de bienestar.
9. Certificado de cesación de servicios o finiquito otorgado por la empleadora anterior, salvo que se trate de su primer trabajo.
10. Copia de la licencia de conducir y de la hoja de vida, en el caso de postulantes al cargo de conductor o que vayan a realizar funciones de conducción y de aquellos dependientes a quienes se les asigne vehículo para su desempeño en la Empresa.
11. Las autorizaciones exigidas por la ley, en el caso de menores de 18 años de edad.
12. Calificación de persona con discapacidad realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignataria de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para personas trabajadoras acogidas a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.
13. Las demás exigencias que determine la empresa, según el cargo o la función

a la que ingrese la persona interesada.

La adulteración y/o falsificación de antecedentes se considera una falta a la probidad, por lo que será causal de rechazo y/o término de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, según corresponda, sin perjuicio de las acciones legales por los delitos que eventualmente se hubieren cometido.

Sin perjuicio de las exigencias específicas que el cargo demanda, constituye requisito esencial para ingresar a la Empresa someterse a una evaluación Psicológica y Psicosenotécnica. En los casos que corresponda, entrevistas de competencia y exámenes preocupacionales de salud, que esta determine según la idoneidad o capacidad personal que exija el cargo o labor de que se trate.

La Evaluación Psicosenotécnica se realiza de acuerdo a las normas exigidas por el art. 42 de la Ley de Seguridad Minera del Sernageomin, el D.S 170/1985, la Ley 18.290 ambas del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Los exámenes preocupacionales de salud y la evaluación psicológica serán efectuados previa autorización escrita del postulante, como, asimismo, la entrega de sus resultados a la Empresa. Los resultados de los exámenes serán tratados con absoluta reserva.

#### **ARTÍCULO 8.- De la obligación de informar cambios en los antecedentes de las personas trabajadoras**

Cada vez que se modifiquen los antecedentes personales de la persona trabajadora, esta deberá comunicarlo a la empresa en el mismo mes que hayan ocurrido las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes.

#### **ARTÍCULO 9.- De las autorizaciones**

La persona trabajadora deberá autorizar por escrito a la empresa cuando deban efectuarse exámenes de salud y evaluaciones psicológicas. Del mismo modo, deberá autorizar la entrega y tratamiento de los resultados a la empresa. La empresa tratará estos resultados con absoluta reserva.

#### **ARTÍCULO 10.- De la inducción y/o capacitación**

La empresa podrá solicitar a la persona trabajadora que se incorpora en un puesto de trabajo, que ejecute las actividades de inducción o de capacitación que sean necesarias, para un adecuado desempeño de su trabajo, las que tendrán carácter de obligatorias para la persona trabajadora.

### **CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 11.- De los plazos de suscripción y registro de los contratos**

El contrato de trabajo se suscribirá dentro de los 15 días siguientes a que la persona trabajadora se incorpore a prestar servicios para la empresa. Sin embargo, este plazo

se reduce a 5 días cuando se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días.

El contrato de trabajo se extenderá en, al menos, 2 copias de igual tenor y fecha, quedando una en poder de la persona trabajadora y una en poder de la persona empleadora. Se dejará constancia escrita, bajo la firma de la persona trabajadora, de la recepción de la copia firmada del contrato por la persona trabajadora, sea en el mismo comprobante de entrega de este reglamento o en un comprobante separado.

La persona empleadora deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Si se contratan los servicios de personas menores de dieciocho años, se deberá registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 12.- De los contratos con persona menores de edad**

Las personas mayores de 15 años y menores de 18 podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, respetándose todos los límites y restricciones que impone la ley en razón de la edad, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de estos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de 18 años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Las personas menores de 21 años no podrán ser contratadas para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

Las personas menores de 15 años, en casos debidamente calificados y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, podrán celebrar contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

#### **ARTÍCULO 13.- Menciones del contrato**

El Contrato de Trabajo contendrá, al menos, las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, a saber:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso de la persona trabajadora.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que se establezca un sistema de turnos, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en este reglamento o sus modificaciones.
6. Plazo del contrato, salvo que se trate de contratos por una obra o faena determinada.
7. Los demás pactos que acordaren las partes.
8. Beneficios que suministrare la empresa cuando correspondan.

En el caso de las personas trabajadoras que sean extranjeras, el contrato de trabajo debe contener, además, y como mínimo, las siguientes cláusulas:

1. Cláusula de viaje.
2. Cláusula de régimen previsional.
3. Cláusula de impuesto a la renta.
4. Cláusula de vigencia.

La persona trabajadora realizará el trabajo pactado en el respectivo contrato individual de trabajo en cualquiera de los establecimientos que la empresa mantenga dentro de una misma ciudad o lugar, pudiendo ser trasladada, previo acuerdo de las partes, en forma transitoria o definitiva, a otra dependencia ubicada en una ciudad distinta de aquella en la cual preste servicios. Asimismo, se podrá 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. Lo anterior es sin perjuicio de las facultades que otorga a la persona empleadora el artículo 12 del Código del Trabajo.

En el caso de las personas trabajadoras que celebren contratos bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, o lo pacten durante la vigencia de la relación laboral, el contrato o anexo que lo modifique debe contener, además, las siguientes menciones:

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 la persona trabajadora elija libremente dónde ejercerá sus funciones, 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.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará la persona empleadora respecto de los servicios convenidos con la persona trabajadora.
5. La circunstancia de haberse acordado que la persona trabajadora a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que la persona teletrabajadora se encuentra excluida de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

#### **ARTÍCULO 14.- Del cambio de antecedentes**

Si los antecedentes personales de la persona trabajadora, proporcionados en relación con las menciones indicadas en el artículo anterior, sufren modificaciones o cambios, aquella estará obligada a ponerlos por escrito en conocimiento de la empresa, o modificarlos directamente en el sistema habilitado y disponible para tal efecto, a fin de registrarlos en sus antecedentes personales e incluirlos en su Contrato de Trabajo, cuando corresponda. Asimismo, también deberá informar sobre el aumento o disminución de sus cargas familiares. Estas comunicaciones deberán efectuarse a la unidad de personal respectiva, dentro de los 7 días hábiles siguientes al hecho que las motive.

En consecuencia, se entenderán vigentes para todos los efectos legales y contractuales los antecedentes personales proporcionados por la trabajadora mientras no se informe ningún cambio, liberando a la empresa de toda responsabilidad por la no percepción, atraso o pérdida de los beneficios a que tuviera derecho en razón de dichos cambios.

#### **ARTÍCULO 15.- Nacionalidad**

El ochenta y cinco por ciento (85%), a lo menos, de los trabajadores que están con contrato de trabajo deben ser de nacionalidad chilena. Para computar la proporción 85 % se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

Se excluirá al personal técnico especialista;

Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y

Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

De conformidad a los Art. 19 y 20 del Código del Trabajo, Art. Primero Art. 20 y 21 Ley N° 18.620, Art. 4 Ley N° 20.448 y Art. 41 i) Ley 20830

#### **ARTÍCULO 16.- De las modificaciones al contrato**

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo. La remuneración de la persona trabajadora deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo sus reajustes.

#### **ARTÍCULO 17.- De los conflictos entre personas trabajadoras**

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre las personas trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

#### **ARTÍCULO 18.- Edad de los trabajadores**

Se podrán celebrar Contratos de trabajo con menores de dieciocho años y mayores de quince sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Los contratos de trabajo se deberán registrar en la respectiva Inspección del Trabajo, de acuerdo al Art. 13 del Código del Trabajo y Art. único N° 1 Ley N° 20.189.

#### **ARTÍCULO 19.- Fin de contrato**

La empresa no podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. De conformidad al Art. 194° del Código del Trabajo y Art. único N° 1 Ley N° 19.591.

### **CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 20.- De las causales legales de terminación**

Conforme lo dispone el artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia de la persona trabajadora, dando aviso a la persona empleadora con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte de la persona trabajadora.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
5. La persona trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más, en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratada por una duración indefinida.

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

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

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

#### **ARTÍCULO 21.- Causales legales de terminación sin derecho a indemnización**

Conforme lo dispone el artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando la persona empleadora le ponga término, invocando una o más de las siguientes causales:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a. Falta de probidad de la persona trabajadora en el desempeño de sus funciones;
  - b. Conductas de acoso sexual;
  - c. Vías de hecho ejercidas por la persona trabajadora en contra de la empleadora o de cualquier otra persona trabajadora que se desempeñe en la misma empresa;
  - d. Injurias proferidas por la persona trabajadora a la empleadora;
  - e. Conducta inmoral de la persona trabajadora que afecte a la empresa

donde se desempeña, y

- f. Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute la persona trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por la empleadora.
3. No concurrencia de la persona trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte de la persona trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte de la persona trabajadora, entendiéndose por tal:
  - a. la salida intempestiva e injustificada de la persona trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso de la persona empleadora o de quien lo represente, y
  - b. la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de las personas trabajadoras, o a la salud de estas.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

## **ARTÍCULO 22.- Término por necesidades de la empresa**

Conforme lo dispone el artículo 161 del Código del Trabajo, la persona empleadora podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de una o más personas trabajadoras.

## **ARTÍCULO 23.- Término por procedimiento concursal de liquidación**

Conforme lo dispone el artículo 163 bis del Código del Trabajo, el contrato de trabajo terminará en caso de que la empleadora fuere sometida a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha en que se dicte la resolución de liquidación.

## **ARTÍCULO 24.- Finiquito**

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

#### **ARTÍCULO 25.- Extensión de certificado**

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

#### **ARTÍCULO 26.- Plazo para recurrir al juzgado competente**

La persona trabajadora cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la separación, a fin de que este así lo declare.

#### **ARTÍCULO 27.- Fuero laboral**

De acuerdo al Art. 174 del Código del Trabajo en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Art. 159 y en las causales del Art. 160 del Código del Trabajo.

### **CAPÍTULO 4. JORNADA DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 28.- De las jornadas de trabajo contenidas en este reglamento**

En este reglamento se regularán las jornadas ordinaria, extraordinaria y parcial, y las situaciones de las personas trabajadoras que se encuentran excluidas de la limitación de jornada. Asimismo, se regulará el descanso diario y semanal.

La empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con las personas trabajadoras, 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.

La empresa podrá pactar con la persona trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que esta modalidad no implique un menoscabo para la persona trabajadora, en especial, respecto de su remuneración.

Ante cualquier diferencia entre la jornada de trabajo de la persona trabajadora con las expuestas en este reglamento, primará la estipulada en el contrato individual de trabajo.

La duración y distribución de la Jornada de Trabajo establecida en los respectivos contratos individuales, no podrá excederse de los límites establecidos por la Ley ni alterarse, sino en los casos previstos por esta.

### **ARTÍCULO 29.- De los registros de asistencia**

Las personas trabajadoras deberán registrar, en el respectivo sistema de control de asistencia, la hora exacta de inicio de la jornada y la de término de sus labores.

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 de la respectiva persona trabajadora.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante la jefatura respectiva.

La persona trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio de su jornada laboral, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la empresa con posterioridad al término de su jornada.

Solamente podrán permanecer en los lugares de trabajo o en el respectivo recinto o establecimiento, una vez terminada la jornada ordinaria, o llegar a dichos lugares con anterioridad al inicio de la misma, quienes sean expresamente autorizados para ello por su jefatura directa o habilitada para tal efecto, ya sea ante una necesidad temporal de efectuar trabajo extraordinario mediante firma del respectivo pacto o bien por un permiso compensado previamente acordado.

Cuando por circunstancias especiales la persona trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

### **ARTÍCULO 30.- De los atrasos**

Constituye una obligación de la persona trabajadora la llegada oportuna al lugar de trabajo, en cumplimiento del horario estipulado en el respectivo contrato individual de trabajo o en este reglamento, según el caso, sea que tenga o no la obligación de registrar su asistencia.

Para efectos de la puntualidad, no se considerará el atraso justificado de hasta 5 minutos respecto de la hora de ingreso al trabajo. Sin embargo, si la suma de todos estos lapsos de 5 o menos minutos, fuere superior a 1 hora en el mes, el exceso no dará derecho a remuneración y se deducirá proporcionalmente en la respectiva liquidación de remuneraciones.

Cualquier atraso que exceda de 5 minutos diarios dará lugar a las deducciones correspondientes y se dejará constancia de aquel en el registro de puntualidad.

Asimismo, los retrasos constituyen un incumplimiento de las obligaciones que se derivan del Contrato de Trabajo, los cuales podrán ser sancionados, según su gravedad y reiteración, de conformidad con las normas del presente reglamento o de acuerdo al Código del Trabajo.

Toda persona trabajadora deberá dar aviso de un eventual atraso a su jefatura directa o habilitada para tal efecto, sin perjuicio de que a su llegada lo justifique personalmente. En caso de no hacerlo será amonestada de acuerdo a lo señalado en este reglamento.

Ninguna persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto durante las horas de trabajo, sin previa autorización expresa de la respectiva jefatura, quien dejará constancia de ello bajo su firma.

### **ARTÍCULO 31.- De la jornada de trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con una jornada general distribuida de la siguiente forma:

- Lunes y Martes de 8:30 hrs. hasta las 18:00 hrs.
- Miércoles de 8:30 hrs. hasta las 17:30 hrs.
- Jueves y Viernes de 8:30 hrs. hasta las 17:00 hrs.

En el caso de las personas trabajadoras que prestan servicios en actividades exceptuadas por ley de descanso los días domingo o festivos, la distribución de la jornada comprenderá tales días y considerará los descansos compensatorios que prescribe la Ley.

La Jornada Ordinaria podrá excederse, y los trabajadores tendrán la obligación de laborar, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en el funcionamiento de la Empresa, en algunos de los siguientes casos:

- Cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito.
- Cuando deban impedirse accidentes.
- Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

En estos casos, las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias de

acuerdo al Art. 29 del Código del Trabajo.

### **ARTÍCULO 32.- Del descanso dentro de la jornada**

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de una hora para la colación, en conformidad con lo pactado en los respectivos instrumentos individuales o colectivos de trabajo.

Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Se exceptúan de lo dispuesto en este artículo los trabajos de proceso continuo.

### **ARTÍCULO 33.- De la jornada extraordinaria de trabajo**

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal, o la que excede la señalada en este reglamento como jornada ordinaria o de la pactada contractualmente, si estas dos últimas fueran menores.

En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud de la persona trabajadora, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas por día.

Las horas extraordinarias solamente podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50 % sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o este sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, este constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Ninguna persona trabajadora de la empresa podrá trabajar horas extraordinarias si estas no han sido previamente pactadas por escrito con la respectiva jefatura o en quien se delegue esta responsabilidad.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por la persona trabajadora y autorizada por la empresa.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

Las personas trabajadoras menores de 18 años, en ningún caso, podrán trabajar más de ocho horas diarias.

## **ARTÍCULO 34.- Del descanso semanal**

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

La Ley declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.

En aquellos casos en que la empresa desarrolle actividades de aquellas exceptuadas por Ley del descanso dominical, estará facultada para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los días domingo y festivos.

Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias, siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

En el caso de las personas trabajadoras que se desempeñen en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30 %, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que las personas trabajadoras debieron prestar servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todas las personas trabajadoras, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en el caso de personas trabajadoras que se desempeñen en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; o en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, realizando dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de las personas trabajadoras que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

En las faenas apartadas de centros urbanos u otras condicionadas a su forma de ejecución, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

## **ARTÍCULO 35.- De los feriados irrenunciables**

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

### **ARTÍCULO 36.- De las personas trabajadoras excluidas de la limitación de la jornada de trabajo**

Estarán excluidas de la limitación de jornada de trabajo las personas trabajadoras que se encuentren en algunas de las excepciones previstas en la Ley, como aquellas que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todas aquellas personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata; las contratadas para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellas; aquellas que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento; aquellas que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición de la persona trabajadora exceptuada de limitación de jornada.

Las personas trabajadoras exceptuadas de la limitación de jornada no estarán obligadas a registrarse en los sistemas de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que existan en la empresa, no teniendo derecho a impetrar o percibir pago alguno por concepto de horas extraordinarias.

### **ARTÍCULO 37.- De la jornada parcial**

Las personas trabajadoras contratadas por la empresa con jornada a tiempo parcial, es decir, aquella que no es superior a dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectas a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

En este caso, la jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

## **CAPÍTULO 5. FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS**

### **TÍTULO IV. FERIADO ANUAL**

## **ARTÍCULO 38.- Del feriado anual**

Las personas trabajadoras con más de un año de servicio en la empresa tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con derecho a remuneración íntegra. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Las personas trabajadoras que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

Para hacer uso del feriado legal, la persona trabajadora debe solicitarlo a su jefatura directa, por escrito y con a lo menos 30 días de anticipación a la fecha en que se desee iniciar el feriado. En todo caso, debe respetarse la coordinación que para tales efectos lleve la jefatura directa o la instancia que corresponda.

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

Toda persona trabajadora con más de diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

El feriado regulado en este artículo no podrá compensarse en dinero, por lo que las personas trabajadoras deben hacer uso de él.

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

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

## **TÍTULO V. PERMISOS**

### **ARTÍCULO 39.- Del permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil (AUC)**

Toda persona trabajadora que decida contraer matrimonio o celebrar un 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 de la persona trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

La persona trabajadora deberá dar aviso a la empresa con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

#### **ARTÍCULO 40.- Del permiso por controles preventivos de salud**

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

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, las personas trabajadoras deberán dar aviso a la empresa con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a estos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte de la empresa.

#### **ARTÍCULO 41.- De la licencia por enfermedad**

La persona trabajadora que por enfermedad estuviere imposibilitada para concurrir a su trabajo, estará obligada a dar aviso a la empresa, por sí o por medio de una tercera

persona, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar el aviso oportunamente.

Además del aviso, la persona trabajadora afectada por una enfermedad deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la correspondiente licencia médica extendida por profesional competente.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, la persona trabajadora no podrá reintegrarse a su trabajo o efectuar, con conocimiento de la empresa, cualquier actividad de tipo laboral.

#### **ARTÍCULO 42.- Del permiso por servicio militar**

Las personas trabajadoras, mientras con el servicio militar obligatorio o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento.

El tiempo que la persona trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

#### **ARTÍCULO 43.- Del permiso para personas voluntarias del Cuerpo de Bomberos**

Las personas trabajadoras que se desempeñen adicionalmente como voluntarias del Cuerpo de Bomberos estarán facultadas para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estas personas trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. La empresa no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo. La empresa podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

### **TÍTULO VI. DERECHOS DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

#### **ARTÍCULO 44.- Del descanso de maternidad**

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservando sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes. Estos derechos no podrán renunciarse y durante el período de descanso referido queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o púerperas.

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

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

Del mismo modo, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado una persona menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como establece el Código del Trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

#### **ARTÍCULO 45.- Cambio de labores por trabajos perjudiciales para la salud de la trabajadora embarazada**

Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

1. Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
2. Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
3. Se ejecute en horario nocturno.
4. Se realice en horas extraordinarias de trabajo y,
5. La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Sin perjuicio de lo señalado, si como consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora estima que no está en condiciones de desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la empresa con el correspondiente certificado médico.

#### **ARTÍCULO 46.- Del permiso por nacimiento de un hijo o hija**

El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo o hija, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre al que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que le otorga el cuidado personal o acoja la adopción, siendo este derecho irrenunciable.

#### **ARTÍCULO 47.- Del permiso postnatal parental**

La madre tendrá derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores en esta empresa una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el 50 % del subsidio que le hubiese correspondido y, a lo menos, el 50 % de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho de reincorporarse a tiempo parcial a sus labores establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con la empresa.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo y tercero, de reincorporarse a sus labores por la mitad de su jornada, la trabajadora deberá dar aviso a la empresa mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero, es decir, en tiempo completo.

La empresa estará obligada a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de esta, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de la empresa. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que estas son desempeñadas justifican o no la negativa de la empresa.

Le corresponderá al padre trabajador de esta empresa el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que esta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio señalado en este artículo. Para ejercer este derecho se debe dar aviso a la empresa en los mismos términos y con las mismas consecuencias indicadas en el inciso cuarto de este artículo.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a la empresa mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, esta empresa, como empleadora del padre, deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquel utilice.

## **ARTÍCULO 48.- Del derecho a sala cuna**

Si la empresa ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener una sala anexa e independiente del local de trabajo, en donde las mujeres trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos e hijas menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Se entenderá que la empresa cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos y/o hijas menores de dos años.

La empresa designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

La persona trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal de un niño o niña menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si estos ya fueran exigibles a la empresa.

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

## **ARTÍCULO 49.- Del permiso por alimentaciones de hijos o hijas menores de 2 años**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos o hijas menores de dos años. La persona trabajadora que tenga este derecho podrá ejercerlo de alguna de las siguientes formas a acordar con la empresa:

1. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
2. Dividiendo el tiempo destinado a alimentar en dos porciones.
3. Postergando o adelantando, en el tiempo equivalente al establecido para alimentar, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

En caso de que el padre y la madre sean personas trabajadoras, ambas podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

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

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

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

Si la empresa se encuentra obligada a disponer de sala cuna conforme a lo preceptuado en el artículo anterior y en el artículo 203 del Código del Trabajo, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos y/o hijas. En este caso, la empresa pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

#### **ARTÍCULO 50.- Del permiso por enfermedad grave de hijo o hija menor de 1 año**

La madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo o hija menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del niño o niña, por el período que el respectivo servicio determine. En el caso de que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido, o él tuviere la tuición del niño o niña por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la persona trabajadora que tenga a su cuidado un niño o niña de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

#### **ARTÍCULO 51.- De la licencia por accidente grave o enfermedad grave de hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años**

Las personas trabajadoras que sean beneficiarias del Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas creado por la Ley N° 21.063, por ser padres o madres de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante el tiempo establecido en la Ley, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley. También serán beneficiarios de este Seguro las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

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

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

La contingencia protegida para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años es: accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

## **ARTÍCULO 52.- Del permiso por accidente grave o enfermedad grave de hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años**

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

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, solo este podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, la empresa no podrá negarse a otorgar el permiso.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

## **ARTÍCULO 53.- Del permiso por fallecimiento**

En el caso de muerte de un hijo o hija, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, toda persona trabajadora tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo o hija en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre de la persona trabajadora.

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

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

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

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

#### **ARTÍCULO 54.- Del fuero maternal**

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis citado, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo o hija en conformidad con las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del niño o niña en conformidad con el artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Cesará este derecho en los casos que dispone el Código del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 55.- De la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad**

En ocasión de estado de catástrofe por calamidad pública o alerta sanitaria por epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la persona empleadora deberá ofrecer la posibilidad a las personas trabajadoras de realizar sus labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo si tienen a su cuidado a un niño o niña en etapa preescolar o persona con discapacidad, sin reducción de remuneraciones y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere. En el caso de que ambos padres sean personas trabajadoras y tengan el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta modalidad.

Si la autoridad, en consecuencia de lo anterior, adoptare medidas que supongan el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, la persona empleadora deberá ofrecer la posibilidad a las personas trabajadoras de realizar sus labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años.

En caso de que existan trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad, la persona empleadora debe ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en la misma forma anteriormente descrita. Se debe acreditar la discapacidad de la persona con el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad y una copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente.

## **ARTÍCULO 56.- Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado**

La persona empleadora deberá ofrecer la posibilidad de realizar sus labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad. La persona empleadora no alterará las condiciones pactadas con la persona trabajadora que ejerza este derecho, tampoco dispondrá de reemplazos o cambios de horarios o funciones de otras personas trabajadoras en el evento del ejercicio de este derecho.

Este derecho no se aplicará a aquellas personas trabajadoras que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Para acceder al derecho de trabajo a distancia o teletrabajo, la persona trabajadora deberá realizar un requerimiento por escrito, acompañando los documentos que acrediten la circunstancia que le concede este derecho, ya sea, mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga SU cuidado personal; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

La persona trabajadora deberá presentar una propuesta que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

La persona empleadora tendrá un plazo de quince días para dar una respuesta a la propuesta de la persona trabajadora, pudiendo aceptarla, ofrecer una propuesta alternativa o rechazarla. En este último caso, deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Asimismo, podrá negarse a la solicitud cuando no existan las condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo.

La persona trabajadora podrá solicitar modificaciones a la distribución horaria establecida, con una anticipación mínima de treinta días. La persona empleadora se pronunciará de la misma forma establecida precedentemente.

La persona empleadora deberá incluir al contrato de trabajo de la persona trabajadora que ejerza este derecho: la identificación de la circunstancia que habilita a la persona

trabajadora a ejercer este derecho y la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

Será posible volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas, anteriores al pacto que establece el trabajo a distancia o teletrabajo, por causa sobreviniente. Tanto la persona trabajadora como la persona empleadora tienen treinta días para dar aviso por escrito de esta situación.

#### **ARTÍCULO 57.- Del derecho a acudir a emergencias de menores de edad con trastorno del espectro autista**

Con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades y resguardar la educación social de los niños, niñas, adolescentes y personas adultas con trastorno del espectro autista, se facultará a las personas trabajadoras que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

La Ley N° 21.545 define a personas con trastorno del espectro autista como "aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos. El espectro de dificultad significativa en estas áreas es amplio y varía en cada persona.

Estas características constituyen algún grado de discapacidad cuando generan un impacto funcional significativo en la persona a nivel familiar, social, educativo, ocupacional o de otras áreas y que, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, impida o restrinja su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, lo que deberá ser calificado y certificado conforme a lo dispuesto en la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad."

### **CAPÍTULO 6. INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS**

#### **ARTÍCULO 58.- De las informaciones**

La comunicación es un tema estratégico para la administración de esta empresa, por lo cual es de especial interés y preocupación que las personas trabajadoras estén permanentemente informadas acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización.

Para este objetivo se podrán realizar reuniones informativas con las jefaturas directas, supervisores, gerencia o con quien corresponda dentro de la empresa, quienes deberán mantener informados a las personas trabajadoras a través de reuniones grupales o ampliadas. Lo anterior, sin perjuicio de reuniones generales que se podrán

realizar con todas las personas trabajadoras o bien, con representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la empresa.

#### **ARTÍCULO 59.- De las peticiones, reclamos, consultas y sugerencias**

La empresa, contribuyendo con el espíritu de colaboración directa que debe existir entre las partes en el marco de las relaciones laborales, garantiza el derecho de las personas trabajadoras que se desempeñan en la misma a formular peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.

La persona trabajadora formulará sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias por escrito ante la o las personas que se desempeñen en el o los siguientes cargos:

- Ambos socios que cumplen los roles de Gerente General y Gerente de Administración y Finanzas.

Cualquiera que sea el cargo que recepcione esta presentación, cuenta con un plazo de no más de cinco días hábiles para dar su respuesta a la persona trabajadora que la extiende.

Con todo, la persona trabajadora podrá omitir hacer la presentación en que se contenga su petición, reclamo, consulta y/o sugerencia ante el cargo indicado cuando la persona que lo desempeña pudiere estar o aquel creyere que está implicado en los hechos que motivan la presentación, en cuyo caso lo hará al superior del cargo en cuestión, quien se ocupará de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento, y en conjunto con la opinión personal que se haya formado del caso, elevará la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación de la persona trabajadora, lo que deberá ejecutar en un plazo no superior a treinta días, contado desde aquel en que recibió la documentación, salvo que la cuestión, por su naturaleza, requiera ser resuelta en un lapso menor, evento en el cual deberá solucionarse tan pronto como aconsejen las circunstancias.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas deberán efectuarse por intermedio de la persona que se desempeñe como delegada del personal, si lo hubiere, o de directora del sindicato de la empresa a que las personas trabajadoras requirentes estén afiliadas y, a falta de las anteriores, por una delegación formada por cinco personas trabajadoras designadas en asamblea, las que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupadas desde hace un año en la empresa, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por la empresa dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde su presentación.

### **CAPÍTULO 7. REMUNERACIONES**

#### **ARTÍCULO 60.- De la remuneración**

Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluadas en dinero que debe percibir la persona trabajadora de la empresa por causa del contrato de trabajo.

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

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

1. Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe la persona trabajadora por la prestación de sus servicios;
2. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;
3. Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que la empresa efectúa con la colaboración de la persona trabajadora;
4. Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de la empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma; y
5. Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que la empresa beneficia el sueldo de la persona trabajadora.

La remuneración que percibirán las personas trabajadoras de la empresa será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato individual de trabajo o la que eventualmente pudiere pactarse en otra convención autorizada por la Ley.

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

#### **ARTÍCULO 61.- Del pago de las remuneraciones**

La remuneración se pagará con la siguiente periodicidad: mensualmente.

En ningún caso la unidad de tiempo del período de pago podrá exceder de un mes.

Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal por mes vencido, a más tardar el último día hábil de cada mes, o en la oportunidad pactada en el respectivo contrato de trabajo.

#### **ARTÍCULO 62.- Del momento y la forma de pago de las remuneraciones**

Las remuneraciones se pagarán en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que la persona trabajadora preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días, horas y lugares de pago.

Para mayor seguridad y facilidad de pago, la Empresa podrá depositar la remuneración de la persona trabajadora que así lo solicite, en la cuenta bancaria, previamente singularizada en su Contrato de Trabajo o en otro documento.

### **ARTÍCULO 63.- De la liquidación de remuneraciones**

Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará a la persona trabajadora un comprobante o liquidación de todo lo pagado y un detalle de los descuentos que se le han hecho.

Asimismo, las liquidaciones de las remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que reciba la persona trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

En caso de dudas o reclamos respecto de la forma como se realizó la liquidación y de los montos recibidos, la persona trabajadora podrá solicitar su aclaración u objetar directamente al área encargada de remuneraciones o a través de su jefatura, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose la suma correspondiente.

### **ARTÍCULO 64.- De los anticipos**

El anticipo de remuneraciones se pagará a más tardar el día 15 de cada mes y su monto será variable dependiendo de lo solicitado expresamente por la persona trabajadora, el que en ningún caso podrá exceder del 40 % de su respectivo sueldo base, deducido el saldo en contra que pudiere presentar la persona trabajadora al momento del pago de dicho anticipo.

Cualquier solicitud de modificación del monto del anticipo deberá ser formulada por escrito por la persona trabajadora, y comenzará a regir al mes siguiente de su petición.

### **ARTÍCULO 65.- De las deducciones**

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

Asimismo, podrá deducir de las remuneraciones, las sumas o porcentajes que la empresa y la persona trabajadora acuerden por escrito, destinados a otros pagos de cualquier naturaleza.

El total de estas deducciones en ningún caso podrán exceder del 45 % de la remuneración total de la persona trabajadora.

La empresa no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en este reglamento

#### **ARTÍCULO 66.- Del límite al monto de la remuneración**

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

Se exceptúan de esta norma aquellas personas trabajadoras exentas del cumplimiento de jornada.

#### **ARTÍCULO 67.- De las gratificaciones**

La empresa pagará gratificación a las personas trabajadoras en conformidad con lo dispuesto en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo. Si las partes convienen un sistema de gratificaciones, sea individual o colectivamente, estas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas contenidas sobre la materia en los artículos mencionados del Código del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 68.- Del principio de la igualdad en las remuneraciones**

La Empresa dará 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.

#### **ARTÍCULO 69.- Del procedimiento de reclamación relativo al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo al interior de la empresa**

La persona trabajadora que se considere afectada por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a presentar el reclamo correspondiente conforme al siguiente procedimiento:

1. Este procedimiento se inicia con el reclamo escrito presentado por la persona trabajadora que reclama la vulneración del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

2. El reclamo indicado en el numeral anterior debe ser presentado ante la o las personas que se desempeñen en el o los siguientes cargos:
  - a. Gerente General y Gerente de Administración y Finanzas.
2. El reclamo escrito debe indicar el nombre y apellido de la persona trabajadora afectada, su número de documento de identidad, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, la fecha de su presentación y la exposición detallada de los fundamentos del reclamo, específicamente de la forma en que se estaría vulnerando el principio señalado y cómo ello afecta a la persona trabajadora afectada.
3. Salvo que este reclamo se presente por medios electrónicos en los que quede constancia de su envío, quien reciba el reclamo deberá firmar una copia del reclamo indicando la fecha de la recepción.
4. El cargo que reciba el reclamo tendrá la obligación de responderlo, por escrito y de manera fundada, en un plazo no mayor a treinta días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
5. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
6. Si a juicio de la persona trabajadora reclamante la respuesta proporcionada por la empresa no es satisfactoria, podrá recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

## **CAPÍTULO 8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD**

### **ARTÍCULO 70.- De la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad**

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

Se entiende por ajustes necesarios 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 las personas trabajadoras de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por conducta de acoso 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.

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

### **ARTÍCULO 71.- De la inclusión laboral de las personas con discapacidad**

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

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422.

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

1. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
2. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885, con las excepciones o limitaciones establecidas para tal efecto en el Código del Trabajo.

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

## **CAPÍTULO 9. TRATO COMPATIBLE CON LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS**

### **TÍTULO VII. RELACIÓN LABORAL Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS**

#### **ARTÍCULO 72.- De las definiciones**

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

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.

Se entiende por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por la persona empleadora o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se entiende por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Toda persona trabajadora que se sienta discriminada al interior de la empresa por alguna circunstancia señalada en este reglamento, ya sea por su jefatura directa, por cualquier otra persona trabajadora de la empresa, o por personas trabajadoras de empresas contratistas podrá reclamar ante la empresa, sin perjuicio de las acciones judiciales de no discriminación arbitraria, ante la justicia ordinaria.

## **TÍTULO VIII. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 73.- De las conductas de acoso sexual**

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 74.- De las conductas de acoso laboral**

Las conductas de acoso laboral se manifiestan en agresiones u hostigamientos ejercidos por la persona empleadora o por otra u otras personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras. Su manifestación puede producirse por cualquier medio, por una sola vez o de manera reiterada, generando para la persona o personas trabajadoras un menoscabo, maltrato o humillación, o bien, una amenaza a su situación laboral u oportunidades de empleo.

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

1. Conductas que generen menoscabo, maltrato o humillación: actos que causen descrédito a la honra de la persona afectada, o aquellos actos que impliquen tratar mal de palabra o le hieran en su dignidad, tales como, insultos sobre la apariencia, género, etnia, orientación sexual u otros aspectos personales, difundir rumores falsos, comentarios ofensivos, obligar a realizar tareas denigrantes, entre otros.
2. Conductas que amenacen o perjudiquen la relación laboral: actos que ocasionan daño o perjuicio laboral directo a la situación de la persona al interior de la empresa, o aquellos actos que generan un ambiente hostil y ofensivo dentro del trabajo, tales como, asignación de una carga laboral excesiva, bloqueo de oportunidades de ascenso o capacitación, amenazas de despido, entre otros.

#### **ARTÍCULO 75.- De las conductas de violencia en el trabajo**

Las conductas de violencia en el trabajo son aquellas que son ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral y que se manifiestan en un impacto negativo sobre los trabajadores en el desempeño de sus funciones, ya sea por parte de clientes, proveedores, usuarios, u otros.

La violencia proveniente de personas externas a la empresa serán aquellas conductas que atentan contra la dignidad de las personas y que, particularmente, ponen en riesgo su integridad física y psíquica.

#### **ARTICULO 76.- Manifestaciones de acoso laboral y sexual**

En el caso del acoso laboral y sexual, se consideran las siguientes manifestaciones:

1. Acoso horizontal: Conductas ejercidas por personas trabajadoras que se encuentran en jerarquías similares dentro de la empresa.
2. Acoso vertical descendente: Conductas ejercidas por personas trabajadoras que ocupan cargos de jerarquías superiores 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.
3. Acoso vertical ascendente: Conductas dirigidas a personas trabajadoras que ocupan cargos de jerarquías superiores 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.
4. Acoso mixto o complejo: Conductas ejercidas por 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.

#### **ARTICULO 77.- De los principios que informan el procedimiento investigación del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo**

El procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo tendrá en consideración los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

#### **ARTÍCULO 78.- Del procedimiento al que se someterán las denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.**

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 N° 12 del Código del Trabajo, este reglamento contiene el siguiente procedimiento para tratar los casos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

##### **1. Denuncia:**

En caso de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la dirección de la empresa o a la respectiva Inspección del Trabajo.

En el caso de que la denuncia se realice verbalmente, se levantará un acta firmada por la persona denunciante, quien recibirá una copia de la misma con indicación de su fecha y hora de presentación.

En el caso de que la denuncia se realice por escrito, será recepcionada de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

La denuncia, ya sea verbal o escrita, deberá indicar:

- a. El nombre, apellidos y número de documento de identidad, el cargo que ocupa en la empresa, la unidad donde se desempeña la persona denunciante y su vínculo organizacional con la o las personas denunciadas.
- b. La relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas.
- c. La fecha y firma de la presentación de la denuncia.

## **2. Actuaciones de la empresa tras la presentación de la denuncia:**

Una vez recibida la denuncia, la empresa deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

No obstante lo anterior, la empresa podrá modificar o adoptar otras medidas de resguardo, tomando en consideración las particularidades de cada caso. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas.

La empresa dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo no superior de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

La empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocada por el tenor de la denuncia, la jerarquía de la persona acusada, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Si la investigación es llevada al interior de la empresa, recibida la denuncia, la empresa tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

### **3. Investigación:**

Si la investigación es realizada de manera interna por la empresa se designará a un funcionario imparcial, preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación para conocer estas materias, quien si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia.

Esta investigación interna deberá constar por escrito, en papel o en formato electrónico, registrándose las acciones realizadas por la persona investigadora, las declaraciones efectuadas por las personas involucradas, los testigos y las pruebas que pudieran aportarse. La investigación será llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

La persona designada como investigadora, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, solicitará a la unidad facultada para ello dentro de la empresa, a disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de las personas involucradas en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, la re-destinación de una de las partes, permiso temporal con goce de remuneraciones u otra medida que estime del caso, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

El plazo para concluir la investigación será de treinta días contados desde la presentación de la denuncia por parte de la empresa.

### **4. Cierre de la investigación:**

Una vez que la persona investigadora haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de la empresa, la persona denunciante, la persona denunciada y la persona a cargo de la investigación. Asimismo, señalará las medidas de resguardo adoptadas, la individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, la relación de los hechos presentados, la formulación de los razonamientos a los que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Este informe será remitido de manera electrónica a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna. Las observaciones a la investigación practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento de la empresa, de la persona denunciante y de la persona denunciada, en un plazo de treinta días. En caso de no existir pronunciamiento pro parte de la Inspección del Trabajo, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En conformidad con el mérito del pronunciamiento de la Inspección del Trabajo, la empresa, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan. Dentro del

mismo plazo de quince días, se informará de las medidas o sanciones a la persona denunciante y a la denunciada.

### **5. Apelación:**

Si una de las personas involucradas en el procedimiento considera que alguna de las medidas aplicadas es injusta o desproporcionada, podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador que motivaron el despido.

### **ARTÍCULO 79.- De las medidas y sanciones aplicables en caso de acoso sexual o laboral**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita a la persona trabajadora acosadora hasta el descuento de un 25 % de la remuneración diaria de la persona trabajadora acosadora, conforme a lo dispuesto en este reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 Número 1 Letra f) o b) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso laboral.

### **ARTÍCULO 80.- De las medidas y sanciones aplicables en caso de violencia en el trabajo**

Se deberá informar, cuando los hechos sean puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

En cuanto a las sanciones, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

### **ARTÍCULO 81.- Del procedimiento al que se someterán las denuncias por acoso laboral y violencia en el trabajo**

El procedimiento establecido para los casos de denuncias de acoso sexual también se aplicará para los casos de denuncia de acoso laboral y de violencia en el trabajo.

## **TÍTULO IX. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 82.- Del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

La persona empleadora debe adoptar e implementar las medidas destinadas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. La

implantación de este protocolo es un derecho de las personas trabajadoras, por esta razón, se deberá elaborar y poner a su disposición.

Este protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo será el que se encuentra como anexo a este reglamento.

## **CAPÍTULO 10. OBLIGACIONES**

### **TÍTULO X. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

#### **ARTÍCULO 83.- De las obligaciones**

BAOBAB DISEÑO LIMITADA, con la finalidad de proteger a cada una de las personas trabajadoras que le presten servicios, junto a las obligaciones que le imponen las leyes y sus reglamentos, los respectivos contratos de trabajo y el presente reglamento, se obliga a:

1. Pagar las remuneraciones en conformidad con las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
2. Adoptar las medidas necesarias para la protección eficaz de la vida y de la salud de las personas trabajadoras, manteniendo las condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo a la normativa vigente, y dando cumplimiento a las instrucciones de los organismos competentes.
3. Dar a la persona trabajadora ocupación efectiva y en las labores convenidas, salvo en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.
4. Colaborar al perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras, de acuerdo a los programas de capacitación que diseñe.
5. Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Asimismo, la empresa garantizará un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre las personas trabajadoras.
6. Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo. No obstante, la empresa podrá establecer diferencias en las remuneraciones fundadas en criterios objetivos, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de las personas trabajadoras.
7. Realizar controles periódicos y en forma universal o general de las distintas herramientas de trabajo que proporciona la empresa a las personas trabajadoras, a través de medios idóneos, no afectando la intimidad, vida privada o la honra de estas.
8. Oír las sugerencias, consultas y reclamos que le formulen las personas trabajadoras o quienes válidamente los representen, siguiendo los conductos

regulares y jerárquicos establecidos en su organización interna. En caso de reclamos por denuncia de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo o por no cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, la empresa seguirá el procedimiento estipulado en este reglamento y la normativa legal vigente.

9. No discriminar por motivos raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o normas u origen social, tanto en la contratación de las personas trabajadoras como en la apreciación de su desempeño y en el trato de estas.
10. No podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.
11. Velar porque las personas trabajadoras embarazadas no efectúen trabajos considerados por la autoridad competente como perjudiciales para su salud o la de su futuro hijo o hija.
12. No perjudicar a una persona trabajadora en cualquier forma, debido a sus labores sindicales o gremiales.
13. No inmiscuirse en las actividades sindicales de las personas trabajadoras.
14. Mantener reserva de toda la información y datos privados de la persona trabajadora a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
15. Investigar las denuncias y reclamos formulados por las personas trabajadoras de acuerdo al procedimiento regulado en este reglamento.
16. No permitir que se dirijan labores o que personas trabajadoras las ejecuten bajo la influencia del alcohol y/o drogas ilícitas.
17. Desarrollar acciones preventivas para mantenerse como una empresa libre del consumo abusivo, uso y comercialización de alcohol, tabaco, medicamentos psicotrópicos y uso de otras drogas ilícitas, a través de la implementación de un programa de prevención especialmente destinado para tal efecto.
18. Promover y aplicar medidas que ayuden a proteger el medio ambiente, tanto al interior de la empresa como en la comunidad que la rodea.
19. Cumplir la legislación vigente y otros compromisos asumidos por la empresa, en materias de calidad, seguridad, relación laboral, salud ocupacional y medio ambiente, en todos sus procesos.

#### **ARTÍCULO 84.- Del ejercicio del derecho de la ley de la silla las obligaciones**

La empresa mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las personas dependientes o trabajadoras. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a las personas trabajadoras del comercio, cuando las funciones que estos desempeñen lo permitan.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales.

## **TÍTULO XI. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **ARTÍCULO 85.- De las obligaciones**

Son obligaciones de las personas trabajadoras de la empresa, además de las que emanan de las leyes y sus reglamentos, de sus respectivos contratos y del presente reglamento, las siguientes:

1. Cumplir estrictamente y de buena fe el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas.
2. Realizar la labor convenida.
3. Comenzar y terminar sus labores puntualmente, en conformidad con los horarios, plazos y metas establecidos.
4. Concurrir al trabajo y permanecer en él en condiciones físicas, mentales, de higiene y presentación personal adecuadas.
5. Concurrir al lugar de trabajo en los días y horas estipuladas y permanecer en él durante la jornada laboral, o, si se trata de teletrabajo o trabajo a distancia, permanecer disponible y/o conectado en las plataformas que se le indiquen durante la jornada laboral.
6. Llegar puntualmente al trabajo y registrar personal y diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que una persona trabajadora registre indebidamente el ingreso o salida de otras personas.
7. No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el contrato de trabajo y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada, considerándose un margen de tolerancia de quince minutos antes y después de la respectiva jornada laboral.
8. Portar, en el lugar y del modo instruido, la tarjeta de identificación personal que la empresa entrega, siendo responsables de su uso y conservación. En caso de pérdida o extravío de la tarjeta se deberá avisar inmediatamente a la unidad respectiva.
9. Pedir autorización escrita a la jefatura directa si debe ausentarse temporalmente del trabajo.
10. Solicitar previamente autorización a la jefatura directa cuando deba abandonar las faenas por causas que lo justifiquen.

11. Dar aviso dentro de 24 horas, a la jefatura directa, en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo, lo que deberá ser justificado por algún medio fehaciente, a la brevedad posible. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). La empresa entregará la documentación a las instituciones correspondientes dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.
12. Informar por escrito a la empresa, dentro de los 7 días de sucedido, todo cambio en los antecedentes personales, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones, para ser anotado en el registro respectivo o en el contrato de trabajo, cuando corresponda.
13. Firmar anexos de contrato, registros de asistencia y control horario, certificados de feriados, entre otros documentos que se requieran, cuando corresponda, y conservar todo documento que la empresa les entregue para conocimiento o consulta.
14. Informar a la jefatura directa, o a quien corresponda, de cualquier deficiencia o anomalía que observen en el desempeño de sus funciones.
15. Dar cuenta a la jefatura directa de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
16. Respetar a la empresa y a sus representantes, en su persona y dignidad.
17. Usar en todo momento modales correctos y deferencia para las demás personas, sean compañeras, superiores o terceras personas.
18. Mantener, en todo momento, relaciones respetuosas y cordiales con sus superiores, compañeros e integrantes de equipo de trabajo.
19. Observar buen comportamiento, orden y disciplina, y dedicar toda su actividad, competencia y cuidado al desempeño de su trabajo, cuidando, asimismo, los bienes de la empresa.
20. Cumplir, con la mayor diligencia y buena voluntad, las órdenes, disposiciones e instrucciones impartidas por sus superiores, en el ejercicio de sus respectivos cargos y en relación con las labores que le correspondan.
21. Atender con especial corrección y cortesía a las personas que requieran los servicios de la empresa.
22. Cumplir estrictamente las órdenes o disposiciones de prevención y seguridad impartidas por la empresa, y dar inmediata cuenta de cualquier lesión o accidente del trabajo a la jefatura respectiva.
23. Efectuar los reemplazos que disponga la empresa de acuerdo a las instrucciones de sus superiores.
24. Respetar los reglamentos, instrucciones, manuales de operación y

procedimiento, y las normas de carácter general y métodos de trabajo que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

25. Tomar conocimiento del presente reglamento, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
26. Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la empresa.
27. En general, observar en todo momento y lugar, una conducta respetuosa, correcta y honorable.
28. Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas humanas y materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.
29. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
30. Antes de retirarse del lugar de trabajo, al término de la jornada laboral, guardar y/o entregar a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, elementos, efectos de importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines.
31. Respetar la prohibición de no fumar en todas las dependencias o instalaciones.
32. Utilizar correctamente y mantener en buen estado los bienes de propiedad de la empresa. Asimismo, se deberán preocupar que los bienes que se encuentran bajo su cuidado estén debidamente inventariados o deban darse de baja, cuando corresponda. La persona trabajadora deberá informar a la jefatura directa o quien corresponda el deterioro que sufran por el transcurso del tiempo o por desperfectos, siendo responsabilidad de la persona trabajadora su restitución cuando no ha tomado las medidas de resguardo o no ha informado oportunamente su pérdida.
33. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la empresa.
34. Evitar en todo momento el uso, en beneficio personal o ajeno a la institución, de los bienes materiales o recursos que la empresa ponga a su disposición para la ejecución de las actividades normales de todas las personas trabajadoras. En especial, en lo relativo al uso de internet, teléfono, máquinas fotocopadoras, medicamentos, instrumentos, vestuario, elementos de protección personal, herramientas de trabajo como correo electrónico, internet, capacitación a distancia, etc.
35. Solicitar por escrito a la jefatura directa la autorización de salida de los establecimientos de la empresa de cualquier elemento de propiedad de la empresa que por razones de trabajo sea necesario desplazar fuera de sus establecimientos.

36. Utilizar adecuadamente la ropa de trabajo y los elementos de protección personal que la empresa proporcione, cuidándolos y manteniéndolos en buen estado de conservación y limpieza. Igual obligación existirá para el personal en cuanto al uso de uniformes que se les entregan para el desempeño de sus labores.
37. Las personas trabajadoras deberán utilizar en forma adecuada y racional el sistema de correo electrónico existente en la empresa, como también internet y cualquier otra herramienta de trabajo que se le proporcione al efecto, debiendo usarlas solo para materias relacionadas con su quehacer laboral. Asimismo, deberán mantener la información respaldada en los medios y frecuencias que corresponda.
38. Las claves de acceso (password) a los distintos sistemas computacionales de la empresa son personales, secretas e intransferibles, debiendo las personas trabajadoras tomar los resguardos necesarios para mantener su reserva e informar a la jefatura directa o quien corresponda de cualquier filtración de su clave de acceso, siendo responsable de su cambio ante el conocimiento por parte de otra persona trabajadora o de una tercera persona ajena a la empresa.
39. Las personas trabajadoras a quienes por su labor en la empresa se les haya asignado vehículos institucionales, tienen el deber de mantenerlos en buen estado de aseo y mantención, y de conducirlos correctamente, lo que implica respetar la Ley del Tránsito. En caso de infracción a esta última se aplicarán, además, las sanciones que establece este reglamento. El destino de estos vehículos es para el cumplimiento de sus labores contratadas.
40. Las personas trabajadoras que ocupen cargos de conducción de vehículos o que vayan a realizar funciones de conducción, deberán someterse anualmente al examen psicotécnico impartido por el organismo que corresponda.
41. Dar aviso de inmediato a la jefatura directa de las pérdidas, desperfectos, averías o deterioros que sufran los objetos de la empresa a su cargo.
42. Las personas trabajadoras deberán reembolsar, ya sea parcial o totalmente, toda pérdida de un bien de la empresa debido a actos negligentes de su parte. En caso de que la persona trabajadora presente un reclamo, dicho reembolso quedará sujeto al resultado del procedimiento de reclamación, el que se tramitará conforme a lo establecido en este reglamento.
43. Atender cuidadosamente todos los controles y señales destinadas a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás y a los bienes de la empresa.
44. Asistir y cumplir con el proceso de inducción o socialización con la empresa, que se imparte a todas las personas trabajadoras.
45. Asistir y/o aprobar los cursos de capacitación dispuestos por la empresa, procurando obtener de dichos cursos el máximo de provecho, debiendo remitir al finalizar cada uno de ellos el certificado correspondiente.
46. Aceptar someterse a los exámenes de control de estupefacientes, alcohol y

droga que aleatoriamente la empresa determine, como asimismo a los exámenes preventivos que se estimen necesarios para la detección temprana de enfermedades y someterse a controles periódicos en el caso de patologías ya declaradas, cuando las labores que ejecuten lo ameriten.

47. Participar activamente en las evaluaciones periódicas para detectar la presencia de riesgos psicosociales en la organización, así como en la eventual implementación de medidas para mejorar o fortalecer las dimensiones evaluadas.

48. Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos de la empresa y tomar los resguardos necesarios para evitar que se divulgue información confidencial que llegue a su conocimiento.

## **CAPÍTULO 11. PROHIBICIONES**

### **ARTÍCULO 86.- De las prohibiciones que afectan a las personas trabajadoras**

Se prohíbe a las personas trabajadoras:

1. Faltar injustificadamente al trabajo o abandonarlo en horas de trabajo, sin el permiso o autorización correspondiente.
2. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
3. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas o estupefacientes, introducirlas en los lugares de trabajo, consumirlas en estos o darlas a consumir a terceros, como asimismo fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para tal efecto.
4. Portar armas de cualquier clase, en horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
5. Iniciar o participar en riñas y golpes al interior de los recintos de la empresa.
6. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
7. Causar intencionalmente o actuando con negligencia, pérdidas o daños en las instalaciones, bienes y equipos de la empresa.
8. Sustraer y retirar bienes de la empresa sin la autorización formal correspondiente.
9. Registrar, en los controles correspondientes, horas de ingreso o de salida de las labores de otras personas trabajadoras de la empresa, o adulterar o falsear las propias.
10. Marcar tarjeta o firmar controles de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, sin el permiso correspondiente.

11. Quedarse, sin autorización, en los recintos de la empresa después de terminada la respectiva jornada de trabajo estipulada en el contrato.
12. Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita de la jefatura directa.
13. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales.
14. Atender, durante las horas de trabajo, a personas sin vinculación con la empresa, y utilizar materiales de trabajo para asuntos personales.
15. Efectuar trabajos o negociaciones de carácter particular dentro de la empresa, aun cuando tales servicios o actividades los presten o ejecuten fuera de su jornada de trabajo.
16. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
17. Ofrecer en los establecimientos, objetos de venta, de cualquier tipo, origen o naturaleza, hacer compras o pedir u otorgar préstamos a otra persona trabajadora o a terceras personas.
18. Comprar o vender, por cuenta de la empresa, cualquier clase de bienes sin la autorización correspondiente.
19. Utilizar las instalaciones, bienes materiales o tiempo laboral convenido para la empresa, en trabajos o actividades ajenos a esta.
20. Utilizar los vehículos de la empresa a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
21. Reparar o intervenir maquinarias o equipos no teniendo la autorización correspondiente para ello.
22. Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo electrónico, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por la empresa.
23. Aprovecharse, en forma ilícita a su favor o de terceras personas, de los beneficios que otorga la empresa a todas las personas trabajadoras.
24. Deteriorar, modificar, transformar o mutilar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa.
25. Instalar, desinstalar y/o inhabilitar dispositivos, software, aplicaciones y configuraciones de seguridad ilícitas o no autorizadas previamente por la jefatura respectiva, así como entregar o vender a personas internas o externas, software, procedimientos o planos desarrollados por y/o para la empresa con otros fines que los previstos por la empresa o para ser utilizados por otras empresas.

26. Incorporar a los equipos computacionales dispositivos adicionales o conexiones que puedan afectar la red de la empresa, sin contar con la autorización explícita de los encargados del área Informática o de quien corresponda.
27. Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
28. Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la empresa.
29. Divulgar o proporcionar a personas ajenas a la empresa cualquier información que pueda estimarse reservada o confidencial, en especial, la que pudiere servir para planificar, efectuar o encubrir acciones riesgosas o ilícitas, considerándose falta grave su actuar.
30. Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
31. Constituir, en beneficio personal, derechos de propiedad intelectual cuando la constitución de tales derechos sea el resultado o se posibilite con ocasión del cumplimiento de sus deberes para con la empresa, o impliquen la utilización de medios o elementos o información proveniente de esta.
32. Ejercer, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, de acuerdo a lo establecido en la Ley y en este reglamento, lo que constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.
33. Mantener una conducta, dentro o fuera de la empresa, reñida con la moral y las buenas costumbres, especialmente en aquellos casos en que la persona trabajadora actúe en representación de la empresa o cuando su comportamiento adquiere notoriedad entre el personal y el público usuario de la empresa.
34. Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.
35. Contraer obligaciones o compromisos que puedan, de una u otra forma, dañar o contraponerse con los intereses de la empresa, o involucrarse en hechos que puedan perjudicar su prestigio, integridad o buen nombre institucional.
36. Vender y/o prestar los elementos de protección personal que les proporcione la empresa.
37. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la empresa.
38. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos.

39. Adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otras personas trabajadoras.

### **ARTÍCULO 87.- De la regulación del consumo de tabaco**

Se prohíbe a las personas trabajadoras fumar en todas las dependencias de la empresa, su casa matriz, como en sus sucursales o faenas. Asimismo, tratándose de personas trabajadoras que por la naturaleza de sus servicios se desempeñan fuera del recinto de la empresa o realizan actividades en terreno, la prohibición de fumar se extiende por toda la jornada laboral.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre, que se encuentren señalizadas y delimitadas:

1. En medios de transporte de uso público o colectivo.
2. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
3. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de: establecimientos de educación parvulario, básica y media.
4. Ascensores.
5. Recintos donde se expendan combustibles.
6. Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
7. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
8. Aeropuertos, terminales de buses, trenes y terrapuertos.
9. Teatros y cines.
10. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
11. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.  
Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
12. Dependencias de órganos del Estado.

## **CAPÍTULO 12. SANCIONES Y MULTAS**

### **ARTÍCULO 88.- De las medidas a aplicar**

La persona trabajadora que transgreda o contravenga las disposiciones de este reglamento, sin que dicha transgresión o contravención sea causal de terminación de sus contratos de trabajo, será sancionada con alguna de las siguientes medidas:

1. Amonestación Verbal: que consiste en una reprensión privada que la jefatura o superior hace personalmente a la persona trabajadora.
2. Amonestación Escrita: que consiste en una anotación en la carpeta de antecedentes personales u hoja de vida de la persona trabajadora, del hecho que la motiva, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.
3. Multa: que consiste en el pago de una suma de dinero que la empresa podrá descontar de la remuneración de la persona trabajadora.

Las multas no excederán de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador, y se destinarán a incrementar los fondos para bienestar que la empresa tiene en beneficio de las personas trabajadoras.

La determinación de la multa, se efectuará considerando la remuneración mensual de la persona trabajadora, la gravedad de la infracción y la existencia de sanciones previas.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

#### **ARTÍCULO 89.- Del procedimiento para aplicar las sanciones y multas**

Este reglamento contiene el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones y multas, que será empleado en todo caso que no exista un procedimiento específicamente detallado en este reglamento, como sí ocurre en relación con las denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, o que violen y a la vulneración del principio de igualdad de remuneraciones:

##### **1. Inicio de la investigación:**

Para la aplicación de las sanciones y multas previstas por este reglamento se deberá acreditar que una persona trabajadora ha transgredido o contravenido las disposiciones de este reglamento.

La investigación se originará tanto por la denuncia que formule otra persona trabajadora o una persona externa a la empresa, o bien de oficio por la jefatura o superior jerárquico de la persona trabajadora infractora.

Será obligación de la persona trabajadora que detecte una falta y/o presunta irregularidad, poner de inmediato los hechos que la configuren en conocimiento de su superior directo o de la jefatura inmediatamente superior a la persona infractora, con el fin de que se inicie una investigación y se adopten las medidas que se estimen pertinentes. En todo caso, deberá tratarse de hechos objetivos y fácilmente comprobables.

La denuncia dirigida a la empresa, por una persona trabajadora o por una tercera persona, deberá ser escrita, indicando la persona denunciante su nombre, apellidos y número de documento de identidad, el cargo que ocupa en la empresa, la unidad donde se desempeña, una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre de la persona identificada como presunta infractora y finalmente la fecha y firma de la presentación de la denuncia.

## **2. Investigación:**

La empresa dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos.

La jefatura correspondiente notificará por escrito a la persona señalada como infractora, quien, dentro de tres días hábiles de notificada, por escrito, deberá remitir un informe con su versión de los hechos y efectuar los descargos y alegaciones que estime procedentes.

Sin perjuicio de lo anterior, dicha jefatura se preocupará de reunir todos los antecedentes que las circunstancias aconsejen y que sean conducentes para una mejor resolución, como, asimismo, adoptará todas y cada una de las providencias que sean necesarias para subsanar la irregularidad.

## **3. Cierre de la investigación:**

Recibido el informe de la persona identificada como presunta infractora, y a que se refiere el numeral anterior, o transcurrido el plazo que tenga para hacerlo, la jefatura o superior de la persona infractora, teniendo presente y considerando los antecedentes reunidos en torno al caso, procederá, según corresponda, a exonerarla de toda responsabilidad o a amonestarla verbalmente o por escrito; o bien, remitirá los antecedentes, conjuntamente con un informe suyo, previa autorización de la gerencia respectiva para que esta determine las acciones a seguir. Esto último solo procederá tratándose de actuaciones u omisiones en las que tuvo participación la persona infractora y que, por ser de una gravedad tal para la empresa, hagan aconsejable y/o ameriten la adopción de otro tipo de medidas, específicamente la aplicación de multas o, por último, la terminación del respectivo Contrato de Trabajo.

## **4. Aplicación de sanciones y multas:**

La amonestación deberá ser aplicada por la jefatura o superior que conozca del asunto dentro de los siete días hábiles siguientes a aquel en que recibió o debió haber recibido el escrito de descargo.

Esta resolución se notificará a la persona trabajadora, entregándole personalmente copia íntegra de la misma o remitiéndosela por correo certificado al domicilio señalado en su contrato de trabajo vigente según el sistema de registro de personal, si se negare a acusar recibo de la notificación.

La facultad de decidir entre la aplicación de una sanción de las contempladas en este reglamento y la terminación del Contrato de Trabajo, cuando esto último sea, a juicio de la empresa, legalmente procedente, es una decisión que corresponde única y discrecionalmente a la administración de la empresa.

## **5. Apelación:**

La persona trabajadora al cual se aplique una sanción podrá apelar de lo resuelto ante el jefe del superior que aplicó la sanción o ante la administración de la empresa, según corresponda, dentro del plazo de 3 días hábiles, contado desde la notificación de la respectiva resolución que aplica la sanción. Si esta se hubiere efectuado por carta certificada, la notificación se entenderá efectuada al tercer día hábil de haberse depositado la carta en la oficina de correos.

Quien deba conocer y resolver la apelación ordenará que se le hagan llegar, en el menor plazo posible, todos los antecedentes reunidos en torno al caso y que dieron origen a la apelación. Una vez reunida la documentación, el jefe del superior directo de la persona sancionada o la administración de la empresa, en su caso, resolverá la apelación deducida dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Esta resolución será inapelable y se notificará personalmente o por carta certificada a la persona apelante, con la sola excepción de las resoluciones que impongan multas, de cuya aplicación el infractor podrá reclamar ante la respectiva Inspección del Trabajo.

### **ARTÍCULO 90.- De la compatibilidad con el despido**

Las sanciones establecidas en este título no inhabilitarán a la empresa para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando, la naturaleza o reiteración de la infracción, hagan procedente esta medida, en conformidad con la ley, al contrato individual de trabajo y este reglamento interno.

## **CAPÍTULO 13. NORMAS DE SEGURIDAD EN GENERAL**

### **ARTÍCULO 91.- Del control audiovisual**

La empresa está facultada para implementar en sus instalaciones un sistema de vigilancia que contemple un mecanismo de control audiovisual, dirigido a resguardar los accesos y lugares considerados de riesgo para las personas trabajadoras, clientes y público en general, así como para los bienes institucionales, en las siguientes condiciones:

1. El control audiovisual no se dirigirá directamente a la persona trabajadora, sino, en lo posible, se orientará en un plano panorámico.
2. Deberá ser conocido por las personas trabajadoras de la empresa.
3. Su emplazamiento no abarcará lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como comedores y salas de descanso, así como tampoco aquellos en que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros y salas de vestuarios.

## **CAPÍTULO 14. ORGANIZACIONES SINDICALES**

### **ARTÍCULO 92.- Del derecho a sindicalizarse**

La empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

La empresa no condicionará el empleo de una persona trabajadora a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. El Código del Trabajo prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirla o perjudicarla, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

#### **ARTÍCULO 93.- Del fuero sindical**

Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa.

#### **ARTÍCULO 94.- De la prohibición de prácticas antisindicales**

La empresa no realizará acciones que sean consideradas prácticas antisindicales que atenten contra la libertad sindical.

## **II. NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **CAPÍTULO 1. PREÁMBULO**

#### **ARTÍCULO 95.- Del carácter obligatorio de estas normas**

Las disposiciones de esta segunda sección del presente reglamento se dictan para dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo N° 154, N° 9 del Código del Trabajo, en cuanto dispone que este reglamento debe contener "las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento"; y también a lo dispuesto en el artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su reglamento.

Al respecto, el artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 establece lo siguiente: "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 las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la 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."

Las disposiciones que contiene el presente reglamento son de carácter obligatorio para todo el personal de la empresa y han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales, contribuyendo con ello a

mejorar y aumentar la seguridad en el trabajo, lo cual, debe ser un deseo, necesidad y compromiso permanente de cada integrante de la empresa.

En este contexto, la dirección de la empresa manifiesta su irrestricto apoyo por alcanzar dicho objetivo e invita a todas las personas trabajadoras a colaborar en el cumplimiento de estas normas.

La empresa y las personas trabajadoras quedan sujetas a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y a sus reglamentos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro por la autoridad, a las disposiciones del presente reglamento y a las normas o instrucciones emanadas de su Experto en Prevención de Riesgos, de su Departamento de Prevención de riesgos y/o de su Comité Paritario.

### **ARTÍCULO 96.- De los objetivos**

1. Esta sección tiene como objetivos fundamentales:
  1. Fomentar, divulgar y aplicar la prevención de riesgos en seguridad e higiene en la empresa.
  2. Contar con una dirección líder, eficiente y responsable en temas de prevención de riesgos.
  3. Disponer y trabajar con equipos y herramientas en forma segura para las personas trabajadoras.
  4. Utilizar elementos de protección, que cumplan con las normativas de certificación de calidad de los organismos competentes.
  5. Evitar que las personas trabajadoras cometan acciones subestándares en el desempeño de su labor.
  6. Evitar que las personas trabajadoras desempeñen sus labores en condiciones subestándares.
  7. Indicar a las personas trabajadoras las obligaciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
  8. Indicar a las personas trabajadoras las prohibiciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
  9. Indicar las sanciones que deben aplicarse para el caso de contravención de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

## **CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 97.- De las obligaciones generales de la empresa**

La empresa tomará todas las medidas necesarias y mantendrá en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, sean estas dependientes directas de la

empresa o de terceros contratistas, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también los implementos, equipos y herramientas necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La empresa debe identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que este se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran. Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Para ello se le proporcionará a la persona trabajadora un instrumento de autoevaluación de riesgos para aplicarlo y reportarlo a la empresa.

La empresa deberá informar por escrito a las personas trabajadoras, de acuerdo con los procedimientos contenidos acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos.

#### **ARTÍCULO 98.- Del riesgo grave e inminente**

Ante un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la empresa informará inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. En caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, la empresa adoptará medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de todas las instalaciones.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la empresa suspenderá las labores de forma inmediata y procederá a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores solamente podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

La persona trabajadora podrá 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. La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá informar a la empresa dentro del más breve plazo, e informar de la suspensión a la Inspección del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 99.- Del autocontrol de salud**

Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que toda persona trabajadora mantenga un adecuado control de su salud física y mental. Este control resulta especialmente necesario tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, etc).

#### **ARTÍCULO 100.- De los antecedentes médicos para ingresar a prestar servicios**

Toda persona trabajadora, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometida a un examen médico preocupacional, o podrá exigirle la empresa a la persona postulante presentar un certificado médico de aptitud.

El certificado médico de aptitud será siempre necesario cuando se trate de personas que trabajarán en industrias o trabajos peligrosos o insalubres.

Toda persona trabajadora al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, ingresando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

### **ARTÍCULO 101.- De los exámenes médicos a que deben someterse las personas trabajadoras**

Cuando a juicio de la empresa, del Comité Paritario o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, y lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar a examen médico a cualquiera de las personas trabajadoras con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. Las personas trabajadoras 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.

## **CAPÍTULO 3. OBLIGACIONES**

### **TÍTULO I. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

#### **ARTÍCULO 102.- De la obligación de informar de los riesgos laborales**

La empresa tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todas las personas trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de la empresa.

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

La empresa dará cumplimiento a las obligaciones de informar de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a las personas trabajadoras o de crear actividades que implican riesgos.

Si no existen los Comités o los Departamentos, la empresa proporcionará la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

### **ARTÍCULO 103.- De la obligación de mantener equipos y dispositivos para reducir riesgos**

La empresa debe mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

### **ARTÍCULO 104.- De la obligación de adoptar medidas de prevención de riesgos**

Será obligación permanente de la empresa adoptar las medidas de prevención de riesgos que sean necesarias para proteger efectivamente la vida y salud de las personas trabajadoras.

### **ARTÍCULO 105.- De la obligación que surgen en caso de accidentes**

En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, la jefatura o quien la empresa designe, deberá enviar a la persona trabajadora afectada al establecimiento asistencial del Organismo Administrador que le corresponda, y firmar la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT).

Será obligación de la jefatura directa de la persona accidentada o de la jefatura administrativa, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente de trabajo o de trayecto.

## **TÍTULO II. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **ARTÍCULO 106.- De la obligación de informar de enfermedades o condiciones que afecten la seguridad en el trabajo**

La persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad o seguridad en el trabajo deberá informarlo a su jefatura directa para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual u otra condición similar. Igualmente, debe comunicar cuando cualquiera de las personas que vivan con ella padezca o haya sido afectada por alguna enfermedad infectocontagiosa.

### **ARTÍCULO 107.- De la obligación de cumplir las normas de seguridad**

Teniendo en cuenta que la prevención de riesgos profesionales es de carácter obligatorio, las personas trabajadoras deberán cumplir todas las normas de seguridad que se identifiquen en el presente reglamento.

### **ARTÍCULO 108.- De la obligación de cooperar con la seguridad en el trabajo**

Las personas trabajadoras deberán ocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y uso, de las maquinarias, herramientas e instalaciones en general. Especialmente, deberán encargarse de mantener despejada de obstáculos el área en que trabajen, además de controlar los riesgos que pudieran afectar a personas que se encuentran o transitan dentro de su entorno.

Toda persona trabajadora deberá informar a su jefatura directa acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Es obligación de las personas trabajadoras cooperar con todas las actividades de prevención que se realicen en la empresa. En particular, deben cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad que lleve a cabo el departamento de prevención de riesgos, el comité paritario, los jefes directos o supervisores y los profesionales del Organismo Administrador del Seguro, debiendo aportar los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo y, alternativas de mejoramiento existentes.

#### **ARTÍCULO 109.- De la obligación de informar la ocurrencia de un accidente**

Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto, por leve o sin importancia que le parezca, debe informarlo a la brevedad posible, a su jefatura directa o, en su ausencia, al área de personal u otra autoridad de la empresa. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

Si la persona accidentada no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier persona trabajadora que lo haya presenciado.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

#### **ARTÍCULO 110.- Del procedimiento frente a accidentes o enfermedades que puedan causar incapacidad o muerte de la persona trabajadora**

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

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. La persona accidentada o enferma, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

### **TÍTULO III. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

#### **ARTÍCULO 111.- De la definición**

Se entenderá por elemento de protección personal todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

#### **ARTÍCULO 112.- De las obligaciones para empresa**

La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstas desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento.

#### **ARTÍCULO 113.- De las normas y exigencias de calidad**

Los elementos de protección personal que entregue la empresa para ser usados en los lugares de trabajo sean estos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto Supremo N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud, sobre Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales.

#### **ARTÍCULO 114.- De la responsabilidad por la pérdida o deterioro**

En caso de pérdida o deterioro culpable o doloso del elemento de protección entregado por la empresa, que estén debidamente comprobados, el valor de la reposición será descontado de la remuneración de la persona trabajadora y/o de la liquidación que se efectúe con motivo de la terminación de su Contrato de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 115.- De la supervisión y control de su uso**

Las jefaturas directas serán responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección, motivando o instruyendo a las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizarlos.

La jefatura directa deberá detectar y dar solución a situaciones en que el trabajo que se efectúe necesite el uso de algún elemento de protección no considerado dentro de los existentes.

#### **ARTÍCULO 116.- De la propiedad de los elementos**

Los elementos de protección personal proporcionados por la empresa a las personas trabajadoras son de propiedad de la empresa y no podrán ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto o unidades en que laboren, salvo que la faena o las labores encomendadas a la persona trabajadora así lo requieran. La conducta contraria constituirá una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

#### **ARTÍCULO 117.- De las obligaciones para las personas trabajadoras**

La persona trabajadora deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija y/o en forma permanente mientras se encuentren expuestas al riesgo. Será obligación de la persona trabajadora dar cuenta en el acto a su jefatura directa cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Toda persona trabajadora deberá informar en el acto a la jefatura directa si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

La persona trabajadora debe conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique su jefatura directa o lo dispongan las normas de seguridad o reglamentos.

Los elementos de protección personal son de uso personal e intransferible, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

#### **ARTÍCULO 118.- De las sanciones**

Este reglamento contempla la aplicación de multa a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado.

### **TÍTULO IV. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO O DE TRAYECTO**

#### **ARTÍCULO 119.- De la obligación de registrar hora de llegada y salida de la empresa**

Toda persona trabajadora estará obligada a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles accidentes del trayecto.

#### **ARTÍCULO 120.- Del procedimiento de investigación de accidentes del trabajo o trayecto**

Toda vez que ocurra un accidente del trabajo o de trayecto en que alguna persona trabajadora de la empresa resulte afectada, se llevará a cabo una investigación, en conformidad al procedimiento que a continuación se expresa:

##### **1. Actividades de la investigación**

La empresa podrá aplicar un procedimiento de investigación de accidente del trabajo o de trayecto que considere al menos las siguientes actividades:

1. Revisión de documentación (Informes de detección de peligros- análisis de riesgos).
2. Visita al lugar de los hechos.
3. Entrevista a testigos del accidente.
4. Entrevista a la persona accidentada, si es posible.

5. Inspeccionar el lugar de trabajo.
6. Construir un relato coherente de lo ocurrido.
7. Listar los hechos.
8. Ordenar los hechos que son las causas que dieron origen al accidente.
9. Proponer las medidas a adoptar.
10. Con la información obtenida completar Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT).

## **2. Obligación de investigar**

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, la jefatura directa de la persona accidentada practicará 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, al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador.

## **3. Persona encargada de la investigación**

Para efectos del presente reglamento, la investigación del accidente puede ser realizada por la jefatura directa de la persona trabajadora accidentada, por el Comité Paritario, el Organismo Administrador de la Ley 16.744, el Experto en Prevención de Riesgos o el Departamento de Prevención de Riesgos.

## **4. Información que debe contener el informe de investigación**

1. Nombre completo de la persona accidentada y su edad.
2. Lugar, día y hora del accidente.
3. Trabajo que se encontraba realizando.
4. Declaración firmada de la persona accidentada, cuando sea posible.
5. Declaración firmada de testigos.
6. Determinan causas del accidentes.
7. Establecer medidas de control.
8. Capacitación para la persona trabajadora y el resto de las personas trabajadoras de la sección, de las medidas recomendadas.

## **ARTÍCULO 121.- De la obligación de colaborar en la investigación**

Toda persona trabajadora está obligada a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefatura directa cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero o compañera, aun en el caso que no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligada a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro, el Comité Paritario, el Departamento de Prevención de Riesgos, o las jefaturas de las personas accidentadas lo requieran.

#### **ARTÍCULO 122.- Del reposo médico**

La persona trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo o de trayecto o que se encuentre en reposo médico por enfermedad profesional, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por la jefatura directa de la persona trabajadora afectada, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal de la empresa.

### **TÍTULO V. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN**

#### **ARTÍCULO 123.- De la identificación de los peligros y riesgos**

La empresa, para dar cumplimiento a la normativa vigente requerirá la permanente identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, el establecimiento y la implementación de las medidas de control de los riesgos, para las actividades rutinarias y no rutinarias, realizadas por el personal propio, de contratistas y visitas.

La empresa mantendrá señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias, así como la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

Las señalizaciones se encontrarán en el idioma oficial del país y, en caso necesario, cuando haya personas que se comuniquen en otro idioma, además, en el idioma de ellas.

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

#### **ARTÍCULO 124.- De las capacitaciones**

La empresa mantendrá un programa permanente de capacitación para las personas trabajadoras contratadas en materia de prevención de riesgos con cursos, publicación de afiches, distribución de instructivos, charlas sobre peligros específicos, entre otros temas similares. Para las nuevas personas trabajadoras la empresa mantendrá programas de charlas de inducción que contempla informar los riesgos asociados a sus labores. La empresa cumple con la obligación de informar los riesgos laborales por medio de los programas de capacitación y las charlas de inducción.

Toda persona trabajadora, sea nueva o antigua, deberá asistir a un curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

Las personas trabajadoras deberán estar siempre dispuestas a participar en los programas de capacitación que se coordinen en materias de prevención de riesgos, otorgándose por parte de sus jefaturas directas la autorización y apoyo necesario para participar en dichos programas.

Cuando una jefatura determine y ordene a una o varias personas trabajadoras que ejecuten un trabajo, para lo cual no han sido entrenadas y que presuma un riesgo de accidente, la o las personas trabajadoras podrán previamente consultar al Departamento de Prevención de Riesgos, al Experto en Prevención de Riesgos Encargado o al Comité Paritario, quien luego de un análisis de riesgos, determinará las medidas de prevención a considerar. Las personas trabajadoras podrán negarse a ejecutar la labor riesgosa mientras no se cumple con las exigencias de prevención formuladas por el señalado Departamento de Prevención de Riesgos, al Experto en Prevención de Riesgos Encargado o al Comité Paritario.

La persona trabajadora que maneje vehículos de la empresa o los tenga a su disposición deberá, en un plazo prudente, asistir a un curso de "manejo a la defensiva en vehículos livianos".

#### **ARTÍCULO 125.- Del autocuidado**

Será responsabilidad de la persona trabajadora estar permanentemente preocupada por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a realizar. De existir dudas sobre ellas, se deberá solicitar asesoría a su jefatura directa u otras áreas técnicas de la empresa.

#### **ARTÍCULO 126.- Del cuidado de los pisos y pasillos**

La empresa mantendrá los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de las personas trabajadoras, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 centímetros.

La empresa y las personas trabajadoras deberán mantener en buenas condiciones de orden y limpieza los lugares de trabajo, áreas de circulación y edificios en general.

## **ARTÍCULO 127.- De la prohibición de uso de ciertos elementos peligrosos**

Se prohíbe a las personas trabajadoras cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

## **ARTÍCULO 128.- De la manipulación de sustancias peligrosas**

Las personas trabajadoras que manipulen sustancias peligrosas deberán estar debidamente capacitadas sobre los peligros y riesgos asociados a su manipulación.

## **ARTÍCULO 129.- De otras obligaciones que recaen en las personas trabajadoras**

En materia de prevención de riesgos, las personas trabajadoras se encontrarán especialmente obligadas a:

1. Notificar cualquier peligro (condición o acción insegura) o incidentes que ocurran, reportándolo a su jefatura directa o a través de los medios que la empresa establezca. Deberá ser preocupación de cada jefatura directa motivar a las personas trabajadoras para que reporten los peligros e incidentes, canalizándolo al área que corresponda para el control del peligro informado.
2. Presentarse en condiciones físicas satisfactorias a su trabajo. En caso de sentirse enferma, deberá comunicarlo a su jefatura directa.
3. La persona trabajadora 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 jefatura directa, para que esta proceda a tomar las medidas que el caso requiere.
4. Hacer un buen uso de las escaleras, ocupando los pasamanos y evitando correr de acuerdo a la señalética establecida, subir o bajar despreocupadamente suprimiendo cualquier factor de peligro que pueda afectar su salud o integridad física.
5. Preocuparse y cooperar con el cuidado, mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de los equipos, máquinas, herramientas de trabajo e instalaciones generales de la empresa. Su preocupación no solo deberá limitarse a evitar incidentes que puedan afectarle a ella, sino a todas las personas trabajadoras de la empresa.
6. Revisar con la periodicidad fijada por la empresa, las máquinas a su cargo, limpiándolas, lubricándolas para poder así laborar con seguridad en cada jornada de trabajo.
7. Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, la persona encargada de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquier imprudencia o bromas de terceros, que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras. Esta misma precaución, deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

8. Dar aviso inmediato a su jefatura directa o a cualquier ejecutivo de la empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

## **TÍTULO VI. EMERGENCIAS**

### **ARTÍCULO 130.- Del plan de emergencia por manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas**

La empresa contará con un plan de emergencias que incorpore todas las posibles emergencias que puedan producirse por manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas reguladas por el Decreto Supremo N° 43, de 2015, del Ministerio de Salud, con sus respectivos procedimientos, cadena de mando, plano que incluya todas las instalaciones, zonas de seguridad, vías de acceso y de salida, lista actualizada de sustancias peligrosas, equipos y elementos para combatir la emergencia.

### **ARTÍCULO 131.- De las medidas para la prevención de incendios**

La empresa implementará las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido. El control de los productos combustibles incluirá medidas como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.

La empresa ante la existencia de algún riesgo de incendio mantendrá la cantidad necesaria de extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que se manipulen o se almacenen. Los extintores cumplirán con los requisitos y características que establece la normativa vigente. Será responsabilidad de la empresa tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia y deberá estar dispuesto a participar en los programas de entrenamiento sobre el uso de los extintores u otros equipos de protección de incendios en los cuales sea necesario instruirlo.

Todas las empresas que tengan la obligación de contar con planes de emergencia contra incendios y/o servicios o brigadas de extinción de incendios, deberán coordinarse con el Cuerpo de Bomberos que atiende su respectiva comuna.

### **ARTÍCULO 132.- De la obligación de participar en ejercicios de evacuación**

Toda persona trabajadora deberá participar activamente en los ejercicios de evacuación ante emergencias, manteniéndose informado sobre los instructivos y manuales con que deberá contar cada uno de sus centros de trabajo.

### **ARTÍCULO 133.- De las brigadas de emergencia**

Las brigadas de emergencia de la empresa y las personas trabajadoras que la conforman (brigadistas), deben cumplir con las funciones, obligaciones y responsabilidades establecidas en los Estatutos de Brigada y Emergencia de la empresa, y que se entiende que forman parte del Contrato de Trabajo, ya que una vez que se integran a la Brigada se obligan a participar en las actividades que esta realiza para prevenir riesgos en el trabajo y para actuar en casos de que tales riesgos se materialicen.

Las empresas o faenas con trabajo a gran altitud y que tengan trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica deben contar con una brigada de emergencia, cuyo número será determinado por la administración de la empresa de acuerdo con la extensión de las faenas y el número de personas trabajadoras, a la cual le corresponderá actuar solo en caso de emergencia para atender a la o las personas accidentadas hasta que obtenga atención profesional.

#### **ARTÍCULO 134.- De la suspensión de labores**

En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de las personas trabajadoras y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.

### **TÍTULO VII. APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DEL MINISTERIO DE SALUD (MINSAL)**

#### **ARTÍCULO 135.- De los protocolos MINSAL**

La empresa aplicará los Protocolos MINSAL que correspondan de acuerdo a la identificación de peligros, para adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de las personas trabajadoras cuando puedan estar expuestas a agentes físicos, agentes químicos o agentes biológicos que puedan producir una enfermedad profesional.

### **TÍTULO VIII. DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS**

#### **ARTÍCULO 136.- De los límites al trabajo para menores de 18 años**

Las personas menores de 18 años de edad no deberán ser admitidas 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 su salud, seguridad o afectar su desarrollo físico, psicológico o moral.

Se prohíbe la participación de menores de 18 años en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza o por sus condiciones. Las personas menores de 18 años no podrán exponerse ocupacionalmente a radiaciones ionizantes.

Se permite la celebración de un contrato de trabajo con personas menores de 18 años en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

### **ARTÍCULO 137.- De la obligación de registro ante la Inspección del Trabajo**

Al momento de celebrar el contrato, la empresa deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación de la persona menor de edad.

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 de la persona menor.

### **ARTÍCULO 138.- De las prácticas**

Las personas menores de edad, alumnas o egresadas, 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.

## **TÍTULO IX. DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS**

### **ARTÍCULO 139.- De la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todas las personas trabajadoras involucradas, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 personas trabajadoras.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal o mandante deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre las distintas personas empleadoras de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todas las personas trabajadoras condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

### **ARTÍCULO 140.- De la constitución de un comité paritario y un Departamento de Prevención de Riesgos**

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad para tales faenas, cuando tengan más de 25 personas trabajadoras que presten servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. También deberán constituir un Departamento de Prevención de Riesgos cuando se trate de empresas mineras, industriales o

comerciales que tengan más de 100 personas trabajadoras que presten servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia.

#### **ARTÍCULO 141.- De la responsabilidad**

La empresa, obra o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que impone el Seguro Ley N° 16.744 a sus contratistas en su calidad de entidades empleadoras. Igual responsabilidad afectará a los contratistas con las obligaciones de sus subcontratistas.

La empresa, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a estos correspondan respecto a sus personas trabajadoras, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus personas trabajadoras.

La responsabilidad subsidiaria de la empresa, obra o faena operará, en el caso de los subcontratistas, solo en subsidio de la responsabilidad de los contratistas.

### **CAPÍTULO 4. PROHIBICIONES**

#### **TÍTULO X. DE LAS PROHIBICIONES EN GENERAL**

Queda prohibido a las personas trabajadoras de la empresa lo siguiente:

1. Asistir al trabajo bajo la influencia del alcohol y/o drogas y consumir bebidas alcohólicas y/o drogas en todas las instalaciones de la empresa, como también la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
2. Fumar al interior de las instalaciones de la empresa, en especial en las áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión.
3. Manipular, procesar, almacenar, ejecutar labores que impliquen su exposición. la de su familia o de terceras personas a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras similares.
4. Cometer acciones inseguras que puedan comprometer su seguridad o la del resto de las personas trabajadoras.
5. Desobedecer las normas e instrucciones que se impartan en Prevención de Riesgos.
6. Faltar a la verdad al proporcionar información proporcionada conforme a la autoevaluación de riesgos para trabajos a distancia y teletrabajos.
7. No usar los elementos de protección personal que la empresa entregue para

su seguridad.

8. Destinar el uso de los elementos de protección personal para fines que no sean laborales.
9. Operar máquinas, equipos y/o herramientas para lo cual no estén capacitadas. Efectuar trabajos peligrosos sin la autorización de la jefatura directa.
10. Entrar a lugares peligrosos, donde exista prohibición de hacerlo.
11. Tratarse en forma particular o por cuenta propia las lesiones derivadas de un accidente del trabajo y/o de una enfermedad profesional.
12. Reparar equipos, máquinas, instrumentos e instalaciones de la empresa por cuenta propia.
13. Negarse a participar en cursos o charlas de capacitación, dirigidos a proteger su seguridad.
14. Negarse a colaborar en la investigación de un accidente o esconder información sobre condiciones peligrosas que puedan ocasionar un accidente.
15. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentaciones sobre prevención de riesgos, como asimismo dañar equipos, instrumentos, herramientas e instalaciones de la empresa.
16. Ingresar a los lugares de trabajo de la empresa artefactos como: estufas eléctricas, anafres, calentadores de agua, u otros similares, que puedan generar riesgos de incendios y lesiones a quien los opere, sin autorización previa.
17. Hacer un mal uso de los equipos de control de incendio existentes en los edificios (red húmeda, seca, extintores, detectores de humo, sistemas de alarma, teléfonos, etc.) y/o vehículos de la empresa.
18. Resistirse a participar en los simulacros programados por la empresa para hacer frente a una emergencia.
19. Resistirse a evacuar el lugar de trabajo ante la instrucción de hacerlo frente a una emergencia detectada.
20. No usar los dispositivos de seguridad existentes en equipos, instalaciones, herramientas y máquinas, los cuales permiten controlar riesgos de accidentes.
21. Denunciar un accidente como de trabajo cuando no tenga relación con él.
22. Exceder los límites de velocidad fijados por Ley, Vialidad, o la Dirección General del Tránsito, u otra autoridad competente, o por la empresa, si esta ha fijado un límite menor.
23. Transportar en los vehículos de la empresa a personas ajenas a la empresa, a menos que el transporte de personas corresponda al giro de la misma.

## **TÍTULO XI. DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL**

### **ARTÍCULO 142.- De la manipulación manual**

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de una o varias personas trabajadoras.

### **ARTÍCULO 143.- De las obligaciones de la empresa**

La empresa 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, la empresa procurará que la persona trabajadora 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 144.- De las prohibiciones para las personas trabajadoras**

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá a las personas trabajadoras:

1. Que operen 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 la normativa vigente 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.
2. Todas las operaciones de carga y descarga manual si está embarazada.
3. Llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos, si son mujeres o personas menores de 18 años. Para estas personas trabajadoras, la empresa deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de personas trabajadoras, 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.

La Guía Técnica fue aprobada mediante Resolución Exenta N° 22. de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y constituye una herramienta que permite mejorar la gestión de los riesgos asociados al manejo manual de carga, tanto para la identificación, evaluación y control de estos, estableciendo niveles de implementación.

## **CAPÍTULO 5. SANCIONES Y RECLAMOS**

### **ARTÍCULO 145.- De las sanciones**

Las infracciones a las normas contenidas en este reglamento serán sancionadas con una amonestación verbal en primera instancia y con una amonestación escrita en caso de reincidencia. Tratándose de infracciones calificadas graves por la Empresa, así como también en caso de una segunda reiteración de la misma infracción, se aplicará lo dispuesto en el artículo siguiente.

La persona trabajadora que contravenga en forma grave alguna de las normas de higiene y seguridad contenidas en este reglamento, según calificación que hará la empresa, será sancionado también con una multa de hasta 25% de la remuneración diaria. Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Estas multas serán destinadas a otorgar premios a las personas trabajadoras de la empresa que se destaquen en prevención, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744.

Cuando a la persona trabajadora se le aplica la multa contemplada en este artículo, podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo.

### **ARTÍCULO 146.- Del contrato de trabajo y otras fuentes del Derecho**

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todas las personas trabajadoras de la empresa.

En todo lo no considerado en forma expresa en el presente reglamento, tanto respecto de la empresa como de los trabajadores, se aplicarán las disposiciones de la Ley N°16.744, sus reglamentos, y el Código del Trabajo.

### **ARTÍCULO 147.- De las faltas graves**

Se considerará negligencia inexcusable o actos, omisiones o imprudencias temerarias, a las siguientes faltas o incumplimientos graves:

1. Todas aquellas que, en forma deliberada involucren graves lesiones o daños físicos ocurridos o que a juicio del Comité Paritario la gravedad sea potencial.
2. Todas aquellas que, en forma deliberada sin haber producido lesiones y/o daños serios tuvieron un alto potencial de gravedad para otras personas.
3. Toda acción o falta de acción que en forma deliberada cause lesiones y/o daño a la persona u otras personas, al haberse comprobado que el causante tenía conocimiento y habilidades suficientes y que se encontraba física y mentalmente capacitado.
4. Toda repetición deliberada de un acto inseguro que dio por resultado lesión

y/o daño.

5. Toda actitud negativa de una persona trabajadora que se refleje en incidentes con las características mencionadas en los numerales precedentes.

## **CAPÍTULO 6. PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMOS**

### **ARTÍCULO 148.- De las instituciones competentes**

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al Organismo administrador la de los accidentes del trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir el Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

### **ARTÍCULO 149.- Del procedimiento de reclamo de las decisiones de las instituciones competentes**

Las personas trabajadoras o sus derecho-habientes, 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 respectivo o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos.

Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correo.

### **ARTÍCULO 150.- Del procedimiento de reclamo por rechazo de licencias médicas**

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

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo esta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que la persona trabajadora afectada se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si estos fueran posteriores.

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

#### **ARTÍCULO 151.- Del procedimiento de reclamo por suspensión del pago de pensiones**

La Comisión Médica de Reclamos también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del Pago de Pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados.

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

#### **ARTÍCULO 152.- De la competencia de la Superintendencia de Seguridad Social**

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

1. De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma ley y por la Ley N°16.395.

2. De los recursos de apelación, que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 79 del D.S. N°101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### **ARTÍCULO 153.- De las notificaciones**

Los organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley N°16.744 y el artículo de este reglamento denominado "Del procedimiento de reclamo de las decisiones de las instituciones competentes", los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas a la persona afectada, 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.

## **CAPÍTULO 7. ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

### **TÍTULO XII. DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE TRAYECTO**

#### **ARTÍCULO 154.- Del procedimiento ante accidentes del trabajo o trayecto**

En caso de accidentes del trabajo o de trayecto la empresa deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. Las personas trabajadoras que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviadas, para su atención, por la empresa, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del Organismo Administrador que le corresponda.
2. La empresa deberá presentar en el Organismo Administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
3. En caso de que la empresa no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, esta deberá ser efectuada por la persona trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
4. En el evento que la empresa no cumpla con la obligación de enviar a la persona trabajadora accidentada al establecimiento asistencial del Organismo Administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquellatome conocimiento del mismo, la persona trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendida de inmediato.

5. Excepcionalmente, la persona accidentada puede ser trasladada en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su Organismo Administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran.
6. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso de la persona accidentada, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los Organismos Administradores, dejando constancia de ello.
7. Para que la persona trabajadora pueda ser trasladada a un centro asistencial de su Organismo Administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del Organismo Administrador.
8. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo Organismo Administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de personas trabajadoras con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención.

## **TÍTULO XIII. DE LAS DENUNCIAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES**

### **ARTÍCULO 155.- Del procedimiento ante enfermedades profesionales**

En caso de enfermedades profesionales, la empresa deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. Los Organismos Administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de las personas trabajadoras o de la empresa, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a las personas trabajadoras los resultados individuales y a la empresa los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber personas trabajadoras afectadas por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladadas a otras faenas donde no estén expuestas al agente causal de la enfermedad. El Organismo Administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional de la persona trabajadora así lo sugiera.
2. Frente al rechazo del Organismo Administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, la persona trabajadora o la empresa, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

3. Si una persona trabajadora manifiesta ante la empresa que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, la empresa deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar a la persona trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo Organismo Administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. La empresa deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
4. En el caso que la empresa no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, esta deberá ser efectuada por la persona trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
5. El Organismo Administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse a la persona trabajadora y a la empresa, instruyéndoles las medidas que procedan.
6. Al momento en que se le diagnostique a alguna persona trabajadora o ex-trabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el Organismo Administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
7. El Organismo Administrador deberá incorporar a la empresa a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en las personas trabajadoras alguna enfermedad profesional.

#### **ARTÍCULO 156.- De la sanción en caso de simulación de accidente del trabajo o enfermedad profesional**

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales 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 a la persona supuestamente accidentada del trabajo o la persona que supuestamente padezca de una enfermedad profesional.

### **TÍTULO XIII. LA DISCRIMINACIÓN**

#### **ARTÍCULO 157.-**

La Ley N° 20.609 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.

Al Estado de Chile le corresponde 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 de Chile. De conformidad al Art. 1º Ley N° 20.609.

#### **ARTÍCULO 158.-**

Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. De conformidad al Art. 2º Ley N° 20.609.

#### **ARTÍCULO 159.-**

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. De conformidad al Art 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Art. 11 Ley N° 21.155 y Art. 1 N° 1 Ley N° 20.940.

#### **ARTÍCULO 160.-**

Todo/a trabajador/a que se sienta discriminado/a al interior de la empresa por alguna circunstancia señalada en los artículos 82 y 83 de este Reglamento, ya sea por su jefatura directa, por cualquier trabajador de la empresa, o por trabajadores de empresas contratistas podrá reclamar ante su empleador, sin perjuicio de las acciones judiciales de no discriminación arbitraria, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión que importe discriminación arbitraria. De conformidad al Art. 3º Ley N° 20.940.

### **TÍTULO XIII. PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 161.-**

La empresa con el objeto de cuidar a las y los trabajadores y dar cumplimiento a la Ley N°21.643 la cual considera la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo ha establecido dos documentos para la regulación de esta materia, ellos son, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, ambos documentos se encuentran en los Anexos 6 y 7 respectivamente del presente reglamento.

#### **ARTÍCULO 162.-**

La empresa aplicará el protocolo de prevención y procedimiento de investigación a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores y alumnos en práctica y cuando corresponda a las visitas, usuarios o clientes, proveedores que acudan a las dependencias o centro de trabajo.

#### **ARTÍCULO 163.-**

Frente a las actualizaciones de los documentos, protocolo y procedimiento, será comunicados por los canales establecidos por la empresa a todos los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 164.-**

La difusión de estos documentos se realizará por medio de acciones de difusión, a las y los trabajadores sobre el contenido y cumplimiento tanto del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo como del procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Las acciones de difusión serán las siguientes:

- Capacitaciones presenciales y/o on line dirigidas al personal propio como terceros
- Entrega de documentos impresos, tales como, folletos, dípticos, trípticos.
- Paneles informativos
- Videos
- Mail
- Entre otros

Capa vez que se realice una acción de difusión quedará registrada como evidencia objetiva de la actividad.

#### **ARTÍCULO 165.-**

También se entregará capacitación a las y los trabajadores, en relación a los peligros identificados y riesgos evaluados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) junto a las medidas de prevención y protección que se consideran frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Y cada vez que exista

actualización de la MIPER frente a este tema se informará por los canales de difusión de la organización.

#### **ARTÍCULO 166.-**

Todo trabajador nuevo que se contrate se le pondrá en conocimiento de ambos documentos, protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

#### **ARTÍCULO 167.-**

Las capacitaciones que se realizan en relación a este tema, considerarán el proceso de denuncia, investigación y sanción vigente en la empresa, poniendo énfasis en que la información que se entregará para reportar un caso evite las denuncias inconsistentes (incoherentes o incompletas).

#### **ARTÍCULO 168.-**

En caso de presentarse un reporte por parte de las y los trabajadores sobre acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo la empresa dará cumplimiento a las directrices indicadas en el procedimiento de investigación y sanción el cual se ajusta a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Asimismo, las investigaciones deberán ajustarse a las directrices establecidas por el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el efecto.”

#### **ARTÍCULO 169.-**

Frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las y los trabajadores se deberán tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia, denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello y en caso de ser necesario, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

#### **ARTÍCULO 170.-**

El trabajador que reporte un caso de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo con la intención de perjudicar a un compañero de trabajo presentando hechos falsos o maliciosos será sancionado de acuerdo al artículo 75° del presente reglamento.

#### **ARTÍCULO 171.-**

La empresa a través de los canales establecidos informará semestralmente la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos al protocolo de prevención y al procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 172.-**

Cuando exista incumplimiento por parte de las y los trabajadores de estos documentos las sanciones irán en regla de acuerdo a lo indicado en el artículo 75° de este reglamento.

## **DISPOSICIONES FINALES - VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO**

### **ARTÍCULO 173.- De la entrada en vigencia**

El presente reglamento comenzará a regir a partir del día 1 de agosto de 2024, y tendrá una duración de 1 año, siendo prorrogado automáticamente, de manera sucesiva y por el mismo período, si no ha habido modificaciones u observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o de las personas trabajadoras.

Cualquier modificación que pudiere introducir la ley en materias relacionadas con este reglamento, se entenderá incorporada de pleno derecho al presente texto.

### **ARTÍCULO 174.- De la obligación de difundir antes de la entrada en vigencia**

Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de las personas trabajadoras 30 días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

### **ARTÍCULO 175.- De la obligación de mantener y distribuir ejemplares**

La empresa estará obligada a mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La empresa deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora.

La distribución de un ejemplar será la siguiente:

1. Personas trabajadoras de la empresa.
2. Seremi de Salud (En la Región Metropolitana Avda. Bulnes N° 194. En Regiones en la Oficina Regional respectiva).
3. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
4. Organismo Administrador del Seguro.

### ANEXO 1 - PROTOCOLOS MINSAL

#### EXPOSICIÓN DE RADIACIÓN UV

La empresa adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los Contratos de Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, especificará 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”. De conformidad al Art. 19° Ley N° 20.096, Art. 184° del Código del Trabajo y Art. 67° ley N° 16.744.

Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. De conformidad al Art. 21° Ley N° 20.096.

Los trabajadores expuestos a radiación UV son los 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, de acuerdo a lo dispuesto en los Art. 109 a y 109 b D.S N° 594.

La empresa con trabajadores expuestos a radiación UV de origen solar está obligada a realizar una gestión de riesgo que incluya:

- Informar a los trabajadores sobre los riesgos de exposición a radiación UV.
- Publicar diariamente el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control a aplicar, incluyendo los elementos de protección personal.
- Identificar los puestos de trabajo y los trabajadores con gran exposición que requieran medidas de protección adicionales.
- Los tipos de medidas a implementar según las indicaciones señaladas en la Guía técnica de Radiación UV de Origen Solar del Ministerio de Salud, tales como las ingenieriles, administrativas y elementos de protección personal.
- Implementar un programa práctico teórico para los trabajadores sobre el riesgo y las consecuencias de la exposición a la radiación UV y las medidas preventivas a tomar.

## FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)

La empresa de acuerdo a Resolución Exenta 327/2024 del Ministerio de Salud, que aprueba actualización protocolo vigilancia trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculoesqueléticos, la empresa deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, la que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en el protocolo vigilancia trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculoesqueléticos del Ministerio de Salud.

Los factores de riesgo a evaluar son:

- Trabajo Repetitivo de Miembros Superiores.
- Postura de trabajo estática.
- Manipulación manual de cargas.
- Manejo manual de pacientes/personas.
- Vibración de cuerpo completo.
- Vibración segmento mano–brazo.

La empresa 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 en el protocolo vigilancia trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculoesqueléticos el cual fue aprobado por la Resolución Exenta 327/2024 del 05 de marzo de 2024 del Ministerio de Salud

## PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES

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

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

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

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

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

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

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

## EXPOSICIÓN A RUIDO OCUPACIONAL (PREXOR)

El Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido PREXOR (2013), 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 Protocolo 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.

La aplicación del Protocolo PREXOR es de responsabilidad de los Organismos Administradores de la Ley 16.744, las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido. De conformidad al Art. 70 al 82 D.S N° 594.

La fiscalización del cumplimiento del Protocolo PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria y de la Inspección del Trabajo.

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).

Las jefaturas directas tienen la obligación de velar y vigilar por 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.

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

- Decreto N° 1052 Exento del Ministerio de Salud del 14 de Octubre 2013. “Aprueba Norma Técnica N°156 Protocolo Sobre Normas Mínimas Para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en Lugares de Trabajo”.

- Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido.
- Resolución 740 Ministerio de Salud “Aprueba Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido”.

## **ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS (PLANESI)**

El Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice establece las normas mínimas que deberán incorporar y cumplir los organismos administradores en la implementación y desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de la silicosis. Sin perjuicio de lo anterior, considerando que el empleador es el responsable del cuidado y protección de la salud y seguridad de los trabajadores, deberá participar junto al organismo administrador en todo el proceso y dar las facilidades para que se efectúen las evaluaciones ambientales que se requieran, así como las de salud a los trabajadores, permitiéndoles que asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.

Resolución Exenta N° 268 Minsal “Aprueba Protocolo de Vigilancia del Ambiente y de La Salud de los Trabajadores con Exposición a la Sílice”.

La aplicación de este Protocolo es de carácter obligatorio para los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y para las empresas donde exista presencia de sílice, y corresponderá a la Autoridad Sanitaria Regional y a las Inspecciones del Trabajo fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

La empresa con presencia de sílice deberá conocer el Protocolo y difundirlo, cada dos años, este protocolo a los miembros del o los Comités Paritarios y/o Dirigentes Sindicales si corresponde, como asimismo a todos los trabajadores que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice.

En el ámbito de la vigilancia de la salud de los trabajadores con exposición a sílice, la radiografía de Tórax es el estudio con que se cuenta en la práctica clínica para realizar la pesquisa de trabajadores potencialmente enfermos y la evaluación médico - legal de las Neumoconiosis. De conformidad a la Resolución Exenta N° 883 del Ministerio De Salud “Establece los Contenidos Mínimos del Informe de Radiografías de Tórax de Trabajadores y Trabajadoras Expuestos(as) a Agentes Neumoconiógenos.

La acreditación de esta difusión se realizará a través de un Acta suscrita por el organismo administrador o la empresa, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta deberá ser presentada cuando sea requerida, tanto por la Autoridad Sanitaria Regional como por la Inspección del Trabajo, en sus labores de fiscalización del presente Protocolo.

## HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTURA

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

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

La aptitud de los trabajadores para laborar en forma intermitente a gran altitud, antes de su ingreso, se determinará mediante exámenes, encuestas de salud, evaluaciones y contraindicaciones, efectuadas en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud. De conformidad al Artículo 110 b.3 D. S N° 594.

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

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

con título otorgado por una entidad de educación superior reconocida por el Estado, con un mínimo de 8 semestres de estudio y formación en los temas a tratar. Este programa deberá constar por escrito.

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

## EXPOSICIÓN A PLAGUICIDAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Los trabajadores expuestos a plaguicidas son aquellos que se desempeñan en tareas que implican contacto directo y frecuente con estos productos químicos, esto es, en procesos tales como: aplicación, preparación, formulación o mezclado de estos agentes plaguicidas.

Existe una gran diversidad de actividades laborales en las que hay exposición a estos productos, siendo los trabajadores del sector agrícola los que presentan una mayor exposición, debido a que en este sector se presenta una mayor utilización de plaguicidas.

Las empresas con trabajadores expuestos a plaguicidas debe aplicar el “Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas” establecido por el Ministerio de Salud Aprobado por Resolución Exenta N° 140. 31/01/2017 MINSAL.

## **RADIACIONES IONIZANTES EN ÁMBITO LABORAL**

Se considerará persona ocupacionalmente expuesta, a aquella que se desempeñe en las instalaciones radiactivas u opere equipos generadores de radiaciones ionizantes, la que deberá, además, contar con la autorización sanitaria a que se refiere el decreto supremo N° 133, de 22 de mayo de 1984, del Ministerio de Salud. De conformidad al Art. 2 D.S N° 3.

Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente expuestas a radiaciones ionizantes son aquellos que están establecidos en el D.S. N° 3/1985 de Ministerio de Salud y aplican a los trabajadores ocupacionalmente expuesto que se desempeñan en instalaciones de 1ª, 2ª y 3ª Categoría. De conformidad al Art. 110 D.S. 594.

Toda persona ocupacionalmente expuesta deberá portar durante su jornada de trabajo, un dosímetro personal destinado a detectar y registrar las radiaciones ionizantes que pudiere recibir, el que le será proporcionado por el empleador cada vez que sea necesario. Asimismo, el empleador deberá otorgar todos los elementos de protección radiológica personales necesarios para disminuir los riesgos del trabajador expuesto. De conformidad al Art. 4 D.S N° 3.

Nota Técnica N° 34: Trabajador(a) Ocupacionalmente Expuesto(a) a Radiaciones Ionizantes.

Resolución Exenta N° 741 Minsal aprueba "Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".

## EXPOSICIÓN A CITOSTÁTICOS

La administración de soluciones terapéuticas para el tratamiento de pacientes con diagnóstico de cáncer entraña la participación de trabajadores responsables de la preparación, administración y gestión de los residuos generados y por tanto del contacto de éstos con sustancias citostáticas.

Se consideran fuentes de exposición laboral, las tareas que involucran exposición a sustancias citostáticas en la industria farmacéutica, instalaciones destinadas a la preparación, administración y distribución de citostáticos.

Los trabajadores expuestos son todos aquellos del área de preparación de citostáticos responsables de la preparación de citostáticos y quienes los asisten en dicha tarea, y aquellos trabajadores del área de atención clínica, destinada a administración de citostáticos, responsables de la administración del preparado a pacientes en terapia oncológica, y quienes los asisten en dicha tarea. La empresa será la responsable de aplicar el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Citostáticos .

Resolución Exenta N° 1093 Minsal del 21.09.2016 Aprueba Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Citostáticos

## EXPOSICIÓN A CONDICIONES HIPERBÁRICAS

Los riesgos laborales asociados al ejercicio de actividades de buceo profesional derivan de la exposición a agentes físicos como sobrepresión o condiciones hiperbáricas (presión mayor a una atmósfera absoluta) que se manifiestan en la etapa de compresión (inmersión/descenso). Los riesgos asociados a variaciones de la presión ambiente se manifiestan también en la etapa de descompresión (emersión/ascenso).

Se consideran fuentes de exposición laboral a condiciones hiperbáricas, aquellas tareas realizadas en los siguientes procesos:

- Labores de buceo.
- Labores en cámaras hiperbáricas en centros clínicos.
- Trabajos en entornos de aire comprimido (cajones de aire comprimido y perforación de túneles).
- Trabajos en muelle, limpieza de fondo marino, soldaduras y corte submarino, buceo en sitios confinados, buceo en aguas contaminadas, dragados, instalación de explosivos, buceos en altitud, etc.

Los trabajadores expuestos son los que se desempeñan laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA) en etapa de compresión (inmersión/descenso) y por variaciones de presión en la etapa de descompresión (emersión/ascenso), tales como buzos profesionales en todas sus categorías, trabajadores de cámaras hiperbáricas. E instructores profesionales de buceo deportivo.

Será responsabilidad de la empresa, difundir cada 2 años el Protocolo de Vigilancia para Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a Condiciones Hiperbáricas a todos los trabajadores que se desempeñen en lugares, áreas y/o instalaciones donde existe exposición a condiciones hiperbáricas.

Resolución Exenta N°421 del 04 de marzo del 2019, Manual de Medicina Hiperbárica

## EXPOSICIÓN COXIELLA BURNETTI

Trabajador expuesto es aquel que se desempeña en una empresa del rubro pecuario y que desarrolle actividades con riesgo de estar en contacto con fluidos orgánicos de animales infectados.

Se entenderá como trabajador expuesto sujeto a vigilancia a todo trabajador que se desempeñe en empresas del rubro pecuario en las que se haya presentado o se presente al menos un caso (evento centinela) de fiebre Q o aquel trabajador/a que se desempeñe en un área en que el resultado de la aplicación anual de la lista chequeo arroje una condición en categoría roja incumplida.

Se consideran fuentes de exposición laboral a Coxiella Burnetti o agente biológico de fiebre Q, las tareas que involucran contacto con ganado bovino, ovino, caprino, en procesos productivos asociados a:

- Cría de ganado bovino para la producción lechera.
- Cría de ganado para producción de carne, o como ganado reproductor.
- Cría de ganado ovino y/o explotación lanera.
- Matanza de ganado bovino y procesamiento de su carne.

En particular, aquellas tareas que involucran:

- Asistencia del parto.
- Atención de las crías
- Manejo de residuos orgánicos del parto.
- Procedimiento de toma de muestras biológicas.
- Realización de tratamientos preventivos de enfermedades infecciosas.
- Cuidado de animales enfermos.
- Tareas de ordeña.
- Limpieza de animales.
- Manejo de excretas.
- Limpieza de instalaciones.
- Manejo de leche de descarte
- Arreo y alimentación de ganado.
- Amputación de cornamenta.

La empresa deberá entregar información sobre los riesgos por exposición a Coxiella Burnetti o agente biológico de fiebre Q, según el artículo 21 del D.S N°40.

Deberá llevar registro de las capacitaciones realizadas a los trabajadores en relación por exposición a Coxiella Burnetti o agente biológico de fiebre Q con fecha, contenido y lista de asistentes, a lo menos en forma anual.

La empresa deberá implementar las medidas que se señalan en el Protocolo de Vigilancia de Trabajadoras y Trabajadores Expuestos a Coxiella Burnetti (agente biológico Fiebre Q) para establecer una barrera que impida el contacto directo con fluidos orgánicos de los animales, así como el OAL deberá asesorarlos en la implementación del protocolo.

Resolución Exenta N° 402 “Protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a Coxiella Burnetti, agente biológico Fiebre Q”.

## USO INTENSIVO DE LA VOZ

Conforme a lo establecido en el artículo 19 (N°14), del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una enfermedad profesional la Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, cuando exista exposición al riesgo y se compruebe una relación causa - efecto con el trabajo.

Patologías de la voz producto de exposición a agentes de riesgo ocupacionales, corresponde a un grupo de enfermedades, cuya manifestación clínica fundamental es la disfonía, son de origen profesional cuando existe relación de causalidad directa con exposición a factores de riesgo suficientes en el puesto de trabajo.

Patologías de la voz producto de un accidente de trabajo corresponden a aquellas donde el trastorno se origina en un evento puntual que ocurre a causa o con ocasión del trabajo. Por lo tanto, estos casos deben ser sometidos al proceso de calificación de accidentes del trabajo.

- Protocolo Patologías De La Voz
- D.S N° 109 Artículo 19
- Anexo N°24 "Evaluación De Riesgo Para Patologías De La Voz"

## EXPOSICIÓN A AGENTES QUE PRODUCEN DERMATITIS

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

En el ambiente laboral las dermatitis más frecuentes son las de contacto irritativo y de contacto alérgicas.

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

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

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

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

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

## GÉNERO Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

- Cartilla Conciliación Trabajo-Familia
- Protocolos Minsal -ACHS
- Género y Salud en el Trabajo

## EXPOSICIÓN A ASBESTO

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

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

## ANEXO 2 - DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de los empleadores de informar en forma oportuna y conveniente acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

Por lo anterior, a continuación se pone a disposición de los trabajadores, la descripción de los riesgos generales y específicos presentes en los lugares de trabajo y se indica, entre otras cosas, el correcto uso de los Elementos de Protección Personal que se entregan a los trabajadores indicando los diversos riesgos a los que se encuentran expuestos en cada caso y las recomendaciones preventivas para el autocuidado en las diversas labores, con el objeto de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de los empleadores de informar en forma oportuna y conveniente acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

## RIESGOS GENERALES

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel (menor a 1,8 m)	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con planta antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	No correr por pasillos y escaleras. Utilizar pasamanos y tres puntos de apoyo. Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas.
	Esguinces	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga (Ley 20.949).
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanicización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular, Muerte	No recargue las instalaciones eléctricas.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo.
Incendio, Explosión	Quemaduras, asfixia, intoxicación, muerte	No Fumar, controlar las fuentes de ignición, respetar los procedimientos de manejo de combustibles líquidos y gaseosos, respetar el procedimiento de Trabajos en caliente.
		Conocer el plan de emergencia y evacuación. Conocer la forma de operar los extintores de fuego.
Radiación ultravioleta por exposición solar	Quemadura	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.

## ANEXO 3 - FORMATOS DE REGISTROS



### FORMULARIO RECEPCIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, ART. 67° DE LA LEY N° 16.744, TITULO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N° 1

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa **BAOBAB Diseño Limitada**, de acuerdo a lo establecido en el Art. 156° inciso 2 del código del trabajo, Art. 14 del decreto supremo N° 40 de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo

R.U.T.

Sección

Firma del trabajador

Fecha de entrega





24 de septiembre de 2024

Señores  
Inspección del Trabajo.  
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la **BAOBAB DISEÑO LIMITADA** de acuerdo a lo preceptuado en el Art. N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

**María José Martínez**  
**BAOBAB Diseño Limitada**



24 de septiembre de 2024

Señores  
SEREMI de Salud.  
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la **BAOBAB DISEÑO LIMITADA** de acuerdo a lo preceptuado en el Art. N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

**María José Martínez**  
**BAOBAB Diseño Limitada**



## ANEXO 4 – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



MODELO DE PROTOCOLO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN  
EL TRABAJO**

[nombre de entidad empleadora RUT entidad 024]

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## NOTAS

[NOTAS: El documento contiene algunos textos entre corchetes “[ ]”, en letra cursiva y color gris, que se deben completar con la información que corresponda, por ejemplo, la identificación de la entidad empleadora o de la dependencia, del o de los responsables de las actividades, del organismo administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentra adherida o afiliada la entidad empleadora, señalar la entrega del protocolo a los trabajadores, etc. Sin embargo, existen algunos aspectos cuya incorporación en el protocolo de la entidad empleadora o dependencia, depende de las características de ella, la actividad que realiza, existencia de trabajadores en régimen de subcontratación, entre otros. Cuando no corresponda incluir la información señalada entre corchetes, esta deberá ser eliminada del documento que confeccione la entidad empleadora. Asimismo, se deben eliminar los cuadros con los textos explicativos. Para completar este modelo de protocolo y confeccionar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, revise las directrices proporcionadas por el organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

Este documento considera elementos mínimos, por lo que la entidad empleadora puede incorporar otros aspectos pertinentes y, en caso de y a contar con un protocolo, deberá revisar que contenga los elementos definidos en este modelo y realizar los ajustes que correspondan. Los servicios públicos de la Administración del Estado deberán elaborar su protocolo en base a las normas e instructivos emitidos o que emita el Servicio Civil en esta materia, y podrán revisar que contenga los elementos definidos en este modelo y en la circular emitida por la Superintendencia de Seguridad Social].

**Nota:** Para revisar en detalle lo que se debe realizar en cada punto, ACHS ha preparado una serie de materiales y herramientas que profundizan cada punto. En el manual ACHS para generar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como en el manual ACHS para generar la política de prevención, encontrarás detalles para profundizar en la elaboración de estos.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. INTRODUCCIÓN:

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

### 2. OBJETIVO:

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

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 3. ALCANCE:

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

### 4. DEFINICIONES:

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo [el empleador debe incluir las conductas que identifique en el lugar de trabajo de acuerdo a las características de la actividad, considerando que la Ley N° 21.643 solo define algunas de ellas]:

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

## I. Antecedentes generales

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

### ACOSO SEXUAL:



Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

## I. Antecedentes generales

### ACOSO LABORAL:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

## I. Antecedentes generales

### VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA

#### relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

##### Algunos ejemplos:

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

### CONDUCTAS INCÍVICAS:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

## I. Antecedentes generales

### SEXISMO:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

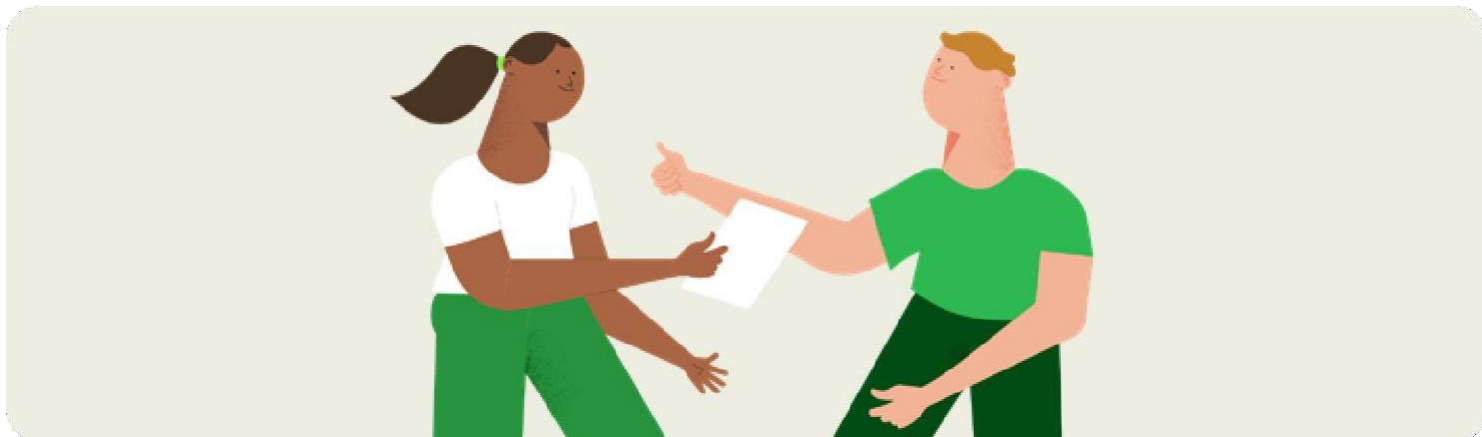
Ejemplos, de sexismo hostil es: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. ANTECEDENTES GENERALES

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

### 5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

El empleador debe incorporar que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024

[se pueden extraer los principios en este link: <https://www.bcn.cl/leychilenavegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.- [se pueden extraer desde link de SUSESO].

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

#### I. Personas trabajadoras

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

#### II. Entidades empleadoras

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

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, [se deberá indicar en este numeral los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que no existan aquellos el nombre del trabajador o la trabajadora designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia)

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a [Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, si éste no existiese, a Gerencia/Unidad de Administración y Finanzas o persona o personas de la organización a cargo de estas actividades, la que debe estar o ser capacitada en estas materias. Además, se debe indicar el correo electrónico del responsable y su número de teléfono]. [El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.]

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. ANTECEDENTES GENERALES

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas [indicar la forma y medio que se utilizará] y el responsable de esta actividad será [indicar nombre y cargo]. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a [indicar persona o teléfono o correo electrónico establecido para ello].

[Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.]

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes [indicar nombre y unidad, área o departamento en el que se desempeña, y su cargo específico]. En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas: (Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este debe participar en la confección del Protocolo, independiente de que exista un prevencionista de riesgos profesionales en la entidad empleadora).

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico

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

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de 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.

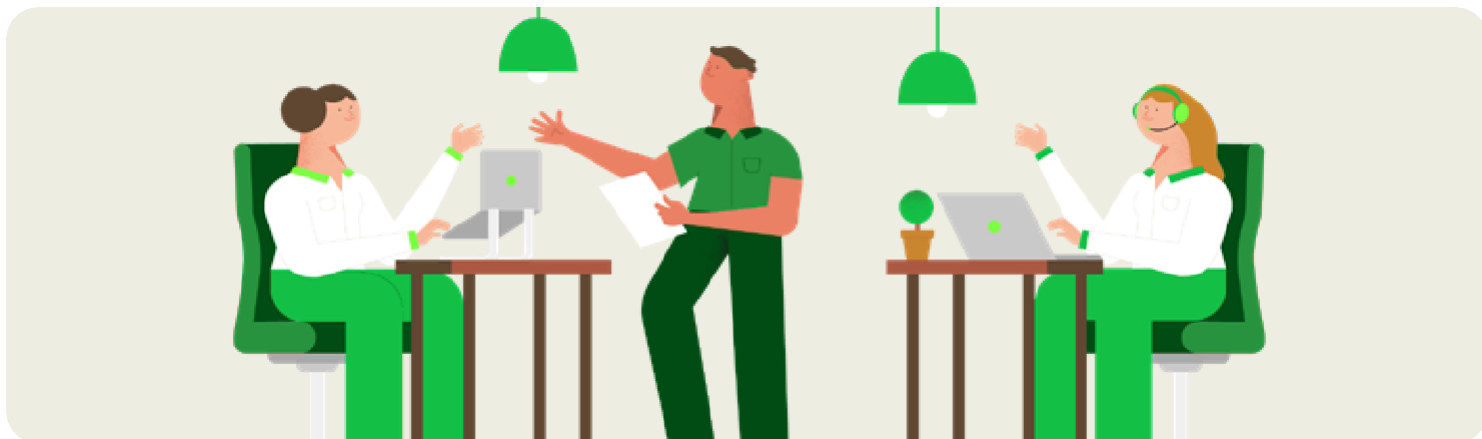
El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. [A continuación se presenta un ejemplo de la declaración de la política preventiva del acoso o violencia, que debe ser incluida, sin perjuicio, de incorporar también los principios de la Política Nacional mencionados en el numeral 5.]

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

[A continuación se presenta un ejemplo de la declaración de la política:

La empresa Florencio S.A. 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.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. GESTIÓN PREVENTIVA

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 la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo]

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante [Indicar el medio y la vía].

[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]

### 1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. GESTIÓN PREVENTIVA

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación [de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] Seleccione según si la empresa tiene o no la obligación de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y lo que se decida en la entidad empleadora sobre incorporar la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.

[En este recuadro el empleador debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo En este recuadro, para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, el empleador debe confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad]

Identificación de factores de riesgo
Ej. Conductas de acoso sexual.
Ej. Violencia externa.

### 2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

[Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.]

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. GESTIÓN PREVENTIVA

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la [nombre de la entidad empleadora] abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas [, los supervisores] y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante [indicar la forma y medio que se utilizará] y el responsable de esta actividad será [indicar nombre y cargo].

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. GESTIÓN PREVENTIVA

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de la entidad empleadora], en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) [indique el medio de difusión] y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con [indique el departamento, unidad o persona designada y la vía o canal a implementar de acuerdo a los riesgos identificados] [En este recuadro el empleador debe listar las medidas de prevención del riesgo a implementar de acuerdo a los factores de riesgo y a identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar
Ej. Capacitación.
Ej. Manual de buen trato.

### 3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO:

La [nombre de la entidad empleadora], con la participación [de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a [indique el departamento, unidad o persona designada y su correo electrónico].

[Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva]. En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Ej. Se cumple.	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con trabajadores.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



### III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La [nombre de la entidad empleadora] establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: [indicar correo electrónico, video conferencia u otro medio]. Asimismo, [sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo].



Vive el  
cuidado

## ANEXO 5 - LEGISLACIÓN APLICABLE

LEY	TÍTULO	LINK
Ley Nº 21.155	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/05/02/42343/01/1584807.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/05/02/42343/01/1584807.pdf</a>
Ley Nº 21.122	Modifica el código del trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1125900&amp;Idparte=9971034&amp;Idversion=2018-11-28">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1125900&amp;Idparte=9971034&amp;Idversion=2018-11-28</a>
Ley Nº 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	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113014">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113014</a>
Ley Nº 21.015	Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1103997">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1103997</a>
Ley Nº 21.012	Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103798&amp;IdParte=9804633&amp;IdVersion=2017-06-09">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103798&amp;IdParte=9804633&amp;IdVersion=2017-06-09</a>
Ley Nº 20.949	Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094899">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094899</a>
Ley Nº 20.940.	Moderniza el sistema de relaciones laborales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&amp;ep=True">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&amp;ep=True</a>
Ley Nº 20918	Adapta normas laborales al rubro del turismo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1090828&amp;Idparte=9704214&amp;Idversion=2016-05-30">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1090828&amp;Idparte=9704214&amp;Idversion=2016-05-30</a>
Ley Nº 20.907	Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de bomberos	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1089343&amp;Tipoversion=0">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1089343&amp;Tipoversion=0</a>
Ley Nº 20.281	Modifica el código del trabajo en materia de salarios base	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20281">https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20281</a>
Ley Nº 20.830	Crea el acuerdo de unión civil	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210</a>
Ley Nº 20.823	Modifica el código del trabajo en materia de jornada laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1076001">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1076001</a>
Ley Nº 20.769	Modifica el código del trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066873&amp;IdParte=9507085&amp;IdVersion=2014-09-20">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066873&amp;IdParte=9507085&amp;IdVersion=2014-09-20</a>
Ley Nº 20.660	Modifica ley Nº 19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1047848">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1047848</a>
Ley Nº 20.609	Establece medidas contra la discriminación	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092</a>

LEY	TÍTULO	LINK
Ley N° 20.607	Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&amp;idParte=9287927&amp;idVersion=2012-08-08">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&amp;idParte=9287927&amp;idVersion=2012-08-08</a>
Ley N° 20.585	Sobre otorgamiento y uso de licencias médicas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1039952&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1039952&amp;r=1</a>
Ley N° 20.564	Establece ley marco de los bomberos de Chile	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1036936">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1036936</a>
Ley N° 20.545	Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&amp;buscar=ley+20545">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&amp;buscar=ley+20545</a>
Ley N° 20.540	Modifica el código del trabajo en materia de descuentos a las remuneraciones para fines educacionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030768&amp;idParte=9192110&amp;idVersion=2011-10-06">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030768&amp;idParte=9192110&amp;idVersion=2011-10-06</a>
Ley N° 20.448	Introduce una serie de reformas en materia de liquidez, innovación financiera e integración del mercado de capitales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1016177&amp;idParte=8964671&amp;idVersion=2010-08-13">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1016177&amp;idParte=8964671&amp;idVersion=2010-08-13</a>
Ley N° 20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&amp;idParte=8869262&amp;idVersion=2010-02-10">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&amp;idParte=8869262&amp;idVersion=2010-02-10</a>
Ley N° 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601&amp;idParte=8696730&amp;idVersion=2009-06-19">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601&amp;idParte=8696730&amp;idVersion=2009-06-19</a>
Ley N° 20.308	Sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=284009">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=284009</a>
Ley N° 20.189	Modifica el código del trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=261579">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=261579</a>
Ley N° 20.178	Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=260388">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=260388</a>
Ley N° 20.166	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270</a>
Ley N° 20.137	Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=256450&amp;tipoVersion=0">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=256450&amp;tipoVersion=0</a>
Ley N° 20.123	Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080&amp;r=1</a>
Ley N° 20.096	Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=248323">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=248323</a>

LEY	TÍTULO	LINK
Ley N° 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&amp;r=5">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&amp;r=5</a>
Ley N° 19.988	Modifica el código del trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=233798">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=233798</a>
Ley N° 19.973	Establece feriado	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=230132">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=230132</a>
Ley N° 19.920	Modifica el código del trabajo y el estatuto administrativo, con el fin de permitir acuerdos en materia de descanso semanal	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=219209&amp;r=3">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=219209&amp;r=3</a>
Ley N° 19.759	Modifica el código del trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282</a>
Ley N° 19.620	Dicta normas sobre adopción de menores	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=140084">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=140084</a>
Ley N° 19.591	Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979&amp;r=1</a>
Ley N° 19.481	Introduce modificaciones al código del trabajo, en relación con las facultades de la dirección del trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30848">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30848</a>
Ley N° 19.419	Regula actividades que indica relacionadas con el tabaco	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30786&amp;idParte=&amp;idVersion=2013-03-01">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30786&amp;idParte=&amp;idVersion=2013-03-01</a>
Ley N° 19.408	Modifica artículo 203 del código del trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30775">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30775</a>
Ley N° 19.250	Modifica libros I, II y V del código del trabajo, artículo 2472 del código civil y otros textos legales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617</a>
Ley N° 19.069	Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436</a>
Ley N° 19.010	Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30378&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30378&amp;r=1</a>
Ley N° 16.744	Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650</a>
Ley N° 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601</a>

LEY	TÍTULO	LINK
Ley N° 21.342	Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160443">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160443</a>
Ley N° 21.371	Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165684">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165684</a>
Ley N° 21.382	Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del código del trabajo	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166845&amp;idVersion=2021-10-21">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166845&amp;idVersion=2021-10-21</a>
D.F.L N° 1	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo	<a href="https://www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=207436#Alcohol0">https://www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=207436#Alcohol0</a>
D.F.L N° 725 de Ministerio de Salud.	Código sanitario.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595</a>
D.F.L N° 1 de Ministerio de Salud.	Determina materias que requieren autorización sanitaria expresa.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3439">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3439</a>
D.S N° 804 EXENTO	Aprueba norma general técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1044507">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1044507</a>
D.S N° 173	Reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=10470&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=10470&amp;r=1</a>
D.S N° 158	Reglamento sobre condiciones para la seguridad sanitaria de las personas en la aplicación terrestre de plaguicidas agrícolas.	<a href="https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/decreto_158_14_sp-2.pdf">https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/decreto_158_14_sp-2.pdf</a>
D.S N° 157	Reglamento de pesticidas de uso sanitario y domestico	<a href="https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/D.D.N°-157.pdf">https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/D.D.N°-157.pdf</a>
D.S N° 133	Reglamento Sobre Autorizaciones Para Instalaciones Radiactivas O Equipos Generadores De Radiaciones Ionizantes, Personal Que Se Desempeña En Ellas, U Opere Tales Equipos Y Otras Actividades Afines.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9794&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9794&amp;r=1</a>
D.S N° 132	Aprueba reglamento de seguridad minera	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=221064">https://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=221064</a>
D.S N° 122	Modifica DS 594 MINSAL: prohíbe uso de chorro de arena.	<a href="https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/DS-122-2014-MINSAL-Modifica-DS-594-MINSAL-Prohibe-uso-de-Chorro-de-Arena.pdf">https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/DS-122-2014-MINSAL-Modifica-DS-594-MINSAL-Prohibe-uso-de-Chorro-de-Arena.pdf</a>

LEY	TÍTULO	LINK
D.S N° 109	Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391&amp;r=3#burnetii0">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391&amp;r=3#burnetii0</a>
D.S N° 101	Aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9231">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9231</a>
D.S N° 97	Modifica decreto N° 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	<a href="http://www.ispch.cl/sites/default/files/decreto_97_2010_minsal%20.pdf">http://www.ispch.cl/sites/default/files/decreto_97_2010_minsal%20.pdf</a>
D.S N° 73	Introduce Modificaciones En El Reglamento Para La Aplicación De La Ley N°16.744, Que Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo N° 101, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, Y En El Reglamento Para La Calificación Y Evaluación De Los Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo N° 109, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=247787">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=247787</a>
D.S N° 64	Aprueba reglamento del capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del código del trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1114287">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1114287</a>
D.S N° 54	Aprueba Reglamento Para La Constitución Y Funcionamiento De Los comités Paritarios De Higiene Y Seguridad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336&amp;r=1</a>
D.S N° 48	Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el decreto supremo N° 63, de 2005, del ministerio del trabajo y previsión social	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113805">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113805</a>
D.S N° 44	Aprueba reglamento que establece requisitos de seguridad y rotulación de extintores portátiles	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1115349">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1115349</a>

LEY	TÍTULO	LINK
D.S N° 40	Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130</a>
D.S N° 30	Modifica decreto no. 54, de 1969, que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=132746">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=132746</a>
D.S N° 28	Modifica decreto N° 594, de 1999, reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1045465">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1045465</a>
D.S N° 18	Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7603&amp;idParte=">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7603&amp;idParte=</a>
D.S N° 18	Aprueba reglamento sanitario sobre establecimientos de radioterapia oncológica.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1081902">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1081902</a>
D.S N° 5	Reglamento sobre las aplicaciones aéreas de plaguicidas.	<a href="https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/DTO-5_ultima-versión.pdf">https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/DTO-5_ultima-versión.pdf</a>
D.S N° 3	Aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7282&amp;≡1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7282&amp;≡1</a>
D.S N° 3	Aprueba reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsual	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7281">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7281</a>
Resolución Exenta N° 2580 ISPCH-Minsal	Aprueba el documento "instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo" elaborado por el departamento de salud ocupacional del ISP	<a href="http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2018/10/Resolución%20Exenta%20N°2580%2008.10.2018%20.pdf">http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2018/10/Resolución%20Exenta%20N°2580%2008.10.2018%20.pdf</a>
Resolución 1497 EXENTA Minsal	Aprueba protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1112067">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1112067</a>
Resolución 1433 EXENTA	Aprueba actualización de protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1111248">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1111248</a>
Resolución Exenta N° 1059	Modifica "protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores expuestos a sílice" aprobado por resolución exenta N° 268, de 2015, del ministerio de salud	<a href="https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/ResExt1059_2016ModificaProtocoloVigilanciadeSilice.pdf">https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/ResExt1059_2016ModificaProtocoloVigilanciadeSilice.pdf</a>
Resolución Exenta N° 909	Aprueba el documento "guía para la selección y control de equipos de protección respiratoria"	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/04/26/42339/01/1581087.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/04/26/42339/01/1581087.pdf</a>
Resolución Exenta N° 883 del Ministerio De Salud	"Establece los contenidos mínimos del informe de radiografías de tórax de trabajadores y trabajadoras expuestos (as) a agentes neumoconiógenos.	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/07/18/42109/01/1431022.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/07/18/42109/01/1431022.pdf</a>

LEY	TÍTULO	LINK
Resolución Exenta N° 741 Ministerio de Salud	Aprueba el documento "protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos x convencionales".	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377734.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377734.pdf</a>
Resolución Exenta N° 740 Ministerio de Salud	"Aprueba guía técnica para la evaluación auditiva de los trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido".	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377732.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377732.pdf</a>
Resolución 402 EXENTA MINSAL	Aprueba "protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a Coxiella Burnettii (agente biológico fiebre q)"	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116219">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116219</a>
Resolución Exenta N°364	Aprueba el uso de radiografía digital y análoga en la evaluación médico legal de trabajadores expuestos a agentes causantes de la neumoconiosis	<a href="https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/rex-364-aprueba-el-uso-de-radiografia-digital-y-analoga-en-la-evaluacion-medico-legal-de-los-trabajadores-expuestos-a-">https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/rex-364-aprueba-el-uso-de-radiografia-digital-y-analoga-en-la-evaluacion-medico-legal-de-los-trabajadores-expuestos-a-</a>
Resolución Exenta N° 268	Aprueba protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores con exposición a la sílice.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1083722">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1083722</a>
Resolución Exenta N° 22 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Resolución exenta número 22, de 2018.- actualiza guía técnica para la evaluación y control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/10/41980/01/1351062.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/10/41980/01/1351062.pdf</a>
Manual del Método Cuestionario SUSESOS/ISTAS 21.	Manual del método del cuestionario SUSESOS/ISTAS 21 versiones completa y breve	<a href="http://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf">http://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf</a>
Ley 21.413	Modifica cuerpos legales que indica, para evitar la contaminación con colillas de cigarrillos, entre otras materias	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1171984&amp;idVersion=2022-02-17&amp;idParte=10306205">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1171984&amp;idVersion=2022-02-17&amp;idParte=10306205</a>
Ley 21.377	Modifica la ley n° 18.290, de tránsito, con el objeto de aumentar la sanción por el uso de dispositivos de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital durante la conducción de un vehículo motorizado	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166274">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166274</a>
Resolución exenta N°1448	Actualiza Resolución exenta 1448, 11 octubre de 2022 actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales y deja sin efecto la resolución exenta n°1433 de 2017, del Ministerio de Salud.	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368</a>
D.S. N° 1	Aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 15 del código del trabajo, modificado por la ley n° 21.271, determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160031">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160031</a>

LEY	TÍTULO	LINK
	manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar	
Código del Trabajo, art. 66.	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo.	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436</a>
Ley N°21.545, art. 25 y Dictamen 501 Dirección del Trabajo	Fija sentido y alcance Ley N°21.545, publicada en el Diario Oficial con fecha 10.03.2023, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, en materias cuya interpretación corresponde a este Servicio.	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2023/03/10/43498/01/2284193.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2023/03/10/43498/01/2284193.pdf</a>
Dictamen 2328/130 Ordinario 708 Dirección del Trabajo	Derechos Fundamentales. Medidas de control y vigilancia. Principio de proporcionalidad. Dignidad y honra de los trabajadores.	<a href="https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-148379.html">https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-148379.html</a>
Ordinario 736 Dirección de Trabajo	Protección de datos personales, Sistemas de control y vigilancia. Jornada de trabajo	<a href="https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124311.html">https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124311.html</a>
Ley N° 21.561	Modifica el código del trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554</a>
Ordinario 1494 Dirección del trabajo	Emite informe acerca de las obligaciones y medidas que debe adoptar el empleador ante la exposición de las personas trabajadoras a altas temperaturas y altas temperaturas extremas, pronosticadas en el territorio nacional.	<a href="https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125301.html">https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125301.html</a>
Ley N° 21.645	Modifica el título ii del libro ii del código del trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604</a>
Circular N° 3813 SUSESO	Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley n°21.643 (ley karin)	<a href="https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf">https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf</a>
DTO. 21 (entra en vigencia el 1 de agosto 2024)	Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1204689">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1204689</a>
Resolución exenta 327/2024 MINSAL	Aprueba actualización de protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos.	<a href="https://www.Resolución Exenta 327/2024 del 05 de marzo de 2024 del Ministerio de Salud.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/11/RES.-EXENTA-N°-327.pdf">https://www.Resolución Exenta 327/2024 del 05 de marzo de 2024 del Ministerio de Salud.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/11/RES.-EXENTA-N°-327.pdf</a>



**Baobab**  
D I S E Ñ O

Av. Príncipe de Gales 5921  
Oficina 804  
La Reina, Santiago

**2 2218 2090**

[WWW.BAOBABDISENO.COM](http://WWW.BAOBABDISENO.COM)