REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
DE LATIN AMERICA POWER S.A.

RECIBIDO

EN CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 156 Y SIGUIENTES DEL CODIGO DEL TRABAJO Y EN EL ARTICULO 67 DE LA LEY N° 16.744, ACUSO RECIBO DEL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LATIN AMERICA POWER S.A.

EN CASO DE NO COMPRENDER EL VERDADERO SIGNIFICADO DE ALGUNO DE SUS ARTICULOS, ME COMPROMETO A SOLICITAR EXPLICACIONES A MIS SUPERIORES RESPECTIVOS.

DEJO CONSTANCIA DE COMPRENDER CLARAMENTE LOS BENEFICIOS QUE SE OBTIENEN AL TRABAJAR CON SEGURIDAD Y RECONOZCO MI DEBER DE EVITAR LESIONES PERSONALES, DAÑOS A EQUIPOS, MATERIALES Y A LA PROPIEDAD.

ME COMPROMETO A ESTUDIAR ESTE REGLAMENTO Y A CUMPLIR CABALMENTE SUS DISPOSICIONES, COMO TAMBIÉN ACATAR OTRAS NORMAS E INSTRUCCIONES REGLAMENTARIAS EMANADAS POR LA EMPRESA, YA QUE ELLAS TIENEN POR OBJETO LOGRAR UN DESARROLLO LABORAL SEGURO Y EFICAZ.

FIRMA TRABAJADOR

NOMBRE COMPLETO :

CÉDULA DE IDENTIDAD :

AREA :

FECHA ENTREGA :

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Enero 2024

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los colaboradores de Latin America Power S.A., en adelante denominada indistintamente "LAP", la "Compañía" o la "Empresa", y sus filiales las sociedades Inversiones Latin America Power Limitada, Empresa Eléctrica Carén S.A., Norvind S.A. y San Juan S.A., en adelante las "Filiales" el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo, dictado en cumplimiento a los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 67 de la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Nº 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 11/02/69.)

El Artículo 67 ya mencionado, establece que las Compañías o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo Nº 153 del Código del Trabajo y el destino de las mismas se regirá por el artículo Nº 20 del citado D.S. Nº 40.

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de Latin America Power S.A. y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la Compañía.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el sector laboral como el patronal, realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades.

Por consiguiente, los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los siguientes:

a) Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el contrato de trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en la que pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.

b) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los

trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc. Así como, los procedimientos de resolución de conflictos, para las denuncias y reclamos que se regula en este reglamento.

De este modo, en el presente Reglamento Interno, se contienen y regulan las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, orden, higiene y seguridad industrial a que deben sujetarse todos los trabajadores de Latin America Power S.A., en lo referente a sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la Empresa, de sus establecimientos, faenas, sus sucursales, centro de operaciones y las instalaciones de los clientes donde se deban efectuar labores relacionadas con el giro y sea enviado por ésta, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro.

El ámbito de aplicación del presente reglamento, es toda la Empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles competitivos de producción y comercialización de lo que se produce, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo, evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas. En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores, que deberán mantener el más alto acatamiento a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la Empresa. Estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores, tanto en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Asimismo, resultará fundamental el aporte del Comité Paritario, que valga decir, es un organismo de participación conjunta y armónica entre la Empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten los acuerdos, que razonablemente contribuyan a eliminación o control.

Cada uno de los trabajadores de Latin America Power S.A. tomará conocimiento del presente Reglamento, dejando constancia en un Recibo de Reglamento.

Para dar cumplimiento a las disposiciones legales, se ha enviado copia de este Reglamento Interno al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo. Las inquietudes, peticiones, reclamos, consultas y sugerencias derivadas del presente reglamento y de su aplicación deben ser canalizados por el trabajador a la Gerencia de Personas.

TÍTULO I

NORMAS DE ORDEN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

a) Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación a la Compañía, con todo, en virtud de un contrato de trabajo, por los cuales recibe una remuneración.
b) Jefe Inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de Sección, Supervisor, Gerente de Departamentos, Encargado de Área y otros. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
c) Compañía: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
d) Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos 5º y 6º de la Ley 16.744.
e) Accidente del trabajo: Toda lesión que un Trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
f) Accidente de Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Se considera no tan sólo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

g) Organismo Administrador del Seguro: Mutual de Seguridad, de la cual la Compañía es adherente.
h) Equipos de Protección Personal (EPP): El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia, sin deterioro para su integridad física.
i) Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador. Estas normas son de carácter obligatorias para los trabajadores.

j) Modelo de Prevención de Delitos: El modelo implementado por LAP y sus Filiales que tiene por objeto impedir la comisión de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho de funcionarios públicos nacionales y extranjeros, corrupción entre particulares, negociación incompatible, administración desleal, apropiación indebida y receptación, en adelante denominados los "Delitos", y por otra parte cumplir con los deberes de dirección y supervisión que exige la Ley N° 20.393.

k) Código de Ética y Políticas Internas: El Código de Ética y Políticas Internas implementado por LAP y sus Filiales que establece los compromisos y directrices que guían las actividades de LAP junto con los lineamientos para la prevención de los Delitos.

ARTÍCULO 2: El presente reglamento, que fue exhibido por la Compañía en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por LAP.

CAPÍTULO II

DEL INGRESO

ARTÍCULO 3: El ingreso del trabajador a la Compañía se realizará principalmente de acuerdo con la descripción del perfil del cargo, sus definiciones, especificaciones y exigencias de requisitos. Adicionalmente a lo establecido en el presente reglamento, se deberá dar estricto cumplimiento a la política interna de selección de personal establecida en el Código de Ética y Políticas Internas adoptado por LAP y sus Filiales.

ARTÍCULO 4: Todo el personal que ingrese a Latin America Power S.A, deberá presentar de forma inmediata los siguientes antecedentes:

a) Cédula nacional de identidad vigente.
b) Certificado de Nacimiento.
c) Certificado de antecedentes vigente para fines especiales, si se requiriera.
d) Comprobante de afiliación al sistema previsional y de salud, tales como AFP, Isapre, Fonasa, según correspondiere.
e) Certificado de título, Certificado de estudios o haber cursado como mínimo 4º Año de Enseñanza Media.
f) Currículum Vitae.
g) Si fuere menor de 18 años y mayor de 15 (adolescente con edad para trabajar), haber concluido su educación media o estar actualmente cursándola o la Educación Básica, acompañando las certificaciones correspondientes; autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

En este último caso, previamente a otorgar la autorización, el Inspector del Trabajo requerirá informe sobre la conveniencia de la misma a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda. En caso de que la autorización haya sido otorgada por el Inspector del Trabajo, éste deberá poner los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia competente, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el adolescente con edad para trabajar.

h) Finiquito de trabajo del último empleador, si lo hubiere tenido, y la liquidación de sueldo cuando se lo requieran.
i) Los demás antecedentes que sean necesarios para redactar el contrato de trabajo y efectuar las liquidaciones de remuneraciones. Junto a lo anterior deberá aceptar someterse a la verificación de antecedentes de: título profesional, labores, etc.
j) Cumplir con la normativa vigente para personas extranjeras, regularizar estadía en el país mediante visa de trabajo, posteriormente se aplican todos los preceptos legales que indican el Código del Trabajo y La ley 16744.
k) Todo postulante y trabajador de LAP deberá completar la ficha de datos de trabajadores de la empresa.
l) Todo postulante, antes de ingresar a la Compañía, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle la Compañía al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

ARTÍCULO 5: Toda persona que ingresa a Latin America Power S.A., deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten. Una vez que la persona se incorpora a la compañía se debe coordinar el examen ocupacional dentro de un plazo no mayor a ocho días, en aquellos cargos que por su función lo requieran, el cual debe ser coordinado con el área de Personas y Prevención de Riesgos Laborales.

Cualquiera adulteración o falsificación en los documentos señalados en el artículo precedente, será considerado como una falta grave al contrato de trabajo, autorizando a la Empresa para dar inmediata terminación al contrato.

Cada vez que tengan variación los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de incorporación, deberá comunicarlo al área de Personas con las certificaciones pertinentes dentro de las 24 horas de ocurrida la variación.

Latin America Power S.A. mantendrá en reserva toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, sea que emanen de disposiciones de este Reglamento Interno o no.

CAPÍTULO III

DE LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LOS DIFERENTES TIPOS O MODALIDADES DE CONTRATOS

ARTÍCULO 6: Cumplidos los requisitos anteriores, todo trabajador que ingresa a LAP deberá suscribir en un plazo máximo de 5 días el respectivo Contrato de Trabajo. Éste será suscrito en dos ejemplares del mismo tenor y valor, que será firmado por las partes, quedando uno de éstos en poder del trabajador.

ARTÍCULO 7: La Compañía, como norma, no contratará personal menor de 18 años y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones del Capítulo I, Título II, Libro I del Código del Trabajo, que regula el contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 8: El Contrato de Trabajo de la Compañía deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, a lo menos, lo siguiente:

a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
b) Individualización y domicilio y dirección de correo electrónico de las partes.
c) Nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador, además de fecha de ingreso.
d) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprende la actividad de la Compañía.
e) Monto de remuneraciones acordado, forma y fecha en que serán canceladas.
f) Beneficios adicionales que suministre el empleador.
g) Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
h) Las obligaciones y prohibiciones que el Trabajador debe cumplir para no cometer Delitos de conformidad a lo indicado en el Modelo de Prevención de Delitos adoptado e implementado por LAP y sus Filiales.
i) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
j) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
k) Firma de las partes.
l) Demás pactos que acordaren las partes

Asimismo, deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la Compañía. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

ARTÍCULO 9: Las modificaciones al contrato de trabajo requieren de la voluntad de ambas partes, las que se consignarán por escrito en el dorso del mismo contrato o en documento anexo, debiendo ser firmado en ambos casos por las partes.

Lo anterior, se entiende sin perjuicio de la facultad del ius variandi general establecida en el artículo 12 del Código del Trabajo, que el empleador puede ejercer de acuerdo a lo establecido en la ley, alterando unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores de similar naturaleza, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

DE LAS MODALIDADES O TIPOS DE CONTRATOS

- Del Contrato de Jornada Parcial

ARTÍCULO 10: Contrato de jornada parcial es aquel en que se ha convenido una jornada de trabajo cuya duración semanal no excede de dos tercios (30 horas) de la jornada ordinaria de 45 horas señalada en el artículo 22 del Código del Trabajo.

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, tiempo que no se considerará como trabajado.
Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, la Empresa, con una antelación mínima de una semana, estará facultada para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

En este tipo o categoría de contrato las partes podrán pactar horas extraordinarias.

ARTÍCULO 11: Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores a tiempo completo. No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de jornada ordinaria de trabajo.

Si se convinieren contratos de jornada parcial la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 12: Para efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador afecto a un contrato de jornada parcial al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las

remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 del Código del Trabajo fuere superior, se aplicará ésta.

- Del Contrato de Plazo Fijo

ARTÍCULO 13: Contrato de plazo fijo es aquel cuya duración en el tiempo se encuentra limitada o definida a un período determinado. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

En todo caso, el contrato de plazo fijo podrá renovarse por una sola vez y su duración total, incluida la renovación señalada, no podrá exceder de los plazos indicados en este artículo. El hecho que un trabajador sujeto a un contrato de plazo fijo continuare prestando sus servicios con conocimiento del empleador después de expirado o vencido el plazo de contratación correspondiente, transformará dicho contrato en uno de duración indefinida. El mismo efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- Del Contrato Indefinido o de Duración Indefinida

ARTÍCULO 14: Contrato de trabajo indefinido o de duración indefinida es aquel cuya duración en el tiempo no se encuentra limitada o definida a un período determinado por las partes. Se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de plazo fijo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación.

- Del Contrato Por Obra o Faena

ARTÍCULO 15: "El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo, en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

- Del contrato de Aprendizaje

ARTÍCULO 16: Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Sólo podrán celebrar contratos de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad. El contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones señaladas en el artículo 8 del presente Reglamento – artículo 10 del Código del Trabajo -, y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz. El monto mensual de la remuneración del aprendiz podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, pudiendo convenirse libremente entre las partes.

Este contrato tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años. Asimismo, el porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la Empresa.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años de edad.

CAPÍTULO IV

DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS REQUISITOS ESPECIALES PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS

- De la Nacionalidad de los Trabajadores

ARTÍCULO 17: El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan en la Empresa será de nacionalidad chilena, de conformidad a la Ley. Se exceptúa de esta disposición al empleador que no ocupe más de veinticinco trabajadores.

Para el cómputo indicado anteriormente se seguirán las siguientes reglas:

1- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que la Empresa ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2- Se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional;

3- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
4- 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 los Requisitos Especiales para Trabajadores Extranjeros

ARTÍCULO 18: Todo trabajador extranjero que se desempeñe en la Empresa deberá contar con su visa respectiva vigente o con el permiso provisorio para trabajar con visa en trámite, respectivamente.

ARTÍCULO 19: Para aquellos trabajadores extranjeros que deban tramitar sus respectivas visas, deberán cumplir con la normativa legal y administrativa dispuesta, adjuntando a la empresa la documentación necesaria para la tramitación de la correspondiente visa. Todos los gastos e

impuestos legales deberán ser asumidos por el propio extranjero, salvo acuerdo en contrario con la Empresa.

CAPÍTULO V

DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD (LEY 20.189)

Artículo 10°: Sin perjuicio que la empresa no tiene dentro de sus políticas internas la contratación de menores de edad, conforme lo establece la legislación laboral sólo se podrá contratar a menores de edad, que sean mayores de quince años, que cuenten con la autorización a que se refiere el artículo 14 del Código del Trabajo.

Tales trabajadores desarrollaran labores de carácter ligero, que no perjudiquen su salud y desarrollo.

ARTÍCULO 20: Los trabajadores que trata este Título, jamás podrán prestar funciones en horas extraordinarias.

La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

El período durante el cual no pueden trabajar de noche será de 13 horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las 21 y las 8 horas.

El empleador deberá informar a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

ARTÍCULO 21: En el caso que tales trabajadores se encuentren actualmente cursando sus estudios escolares, la Empresa facilitará y velará por la asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

ARTÍCULO 22: En su caso, tales trabajadores no podrán llevar, transportar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

CAPÍTULO VI

LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 23: La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración de 40 horas semanales y existirá un tiempo de descanso dentro de la jornada o colación, de 50 minutos de Lunes a jueves y 40 minutos los viernes. El empleador se reserva el derecho y así lo reconoce y acepta el trabajador, de variar o modificar la jornada y horario en conformidad a las normas legales y de acuerdo con las necesidades de la Compañía. La jornada laboral tendrá las siguientes particularidades:

Personal Casa Matriz: **Cerro El Plomo # 5680, oficina 1202, comuna de Las Condes.**

Lunes a jueves 8:30 a 18:00 horas y viernes de 8:30 a 14:30 horas. Sin perjuicio que se pueda establecer un horario distinto por contrato de trabajo.

a) Asimismo, podrá celebrarse contratos de trabajo con jornadas parciales a saber, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria de 45 horas, y contratos de trabajo con una distribución del horario de trabajo diferente, para atender eficientemente las necesidades del servicio.
b) Personal Ejecutivo, quedará excluido de las limitaciones de la jornada de trabajo los Gerentes, Subgerentes, Jefes de Departamento, Supervisores y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, o que se encuentren en las otras situaciones que señala el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.
c) Se hace presente que LAP está facultado mediante autorización del Director del Trabajo por resolución fundada, a mantener en el establecimiento sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso, de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo. Por lo tanto, dichos trabajadores, sujetos a esta modalidad de distribución de jornada excepcional tendrán clausulas especiales de distribución de jornadas en sus contratos de trabajo respectivos.

Asimismo, y ante la necesidad de carácter operacional, podrá de común acuerdo con los trabajadores, pactarse otras jornadas y horarios dentro del marco legal vigente.

ARTÍCULO 24: LAP podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea al inicio o al término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación.

La Empresa no permitirá a sus trabajadores retrasos en la hora de llegada, descontándose todos los minutos de atraso que consten en la respectiva tarjeta control del mes o en el sistema de control de asistencia que se encuentre vigente, en su liquidación mensual de remuneraciones.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el trabajador que llegue atrasado en su trabajo, sin causa justificada, podrá ser amonestado por escrito, y en caso de que la conducta sea reiterativa (5 atrasos en un mes, 12 atrasos en 3 meses), la empresa podrá desvincular al trabajador por

incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de acuerdo al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Se hace presente que se considerará atraso cuando un trabajador marque en el sistema de control respectivo hasta 15 minutos después de su hora de ingreso.
Podrá también excederse en la duración de la jornada diaria, en la medida de evitar perjuicios en la marcha normal de la misma, cuando sobrevenga fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos o efectuar reparaciones impostergables a las máquinas o a las instalaciones. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias.

ARTÍCULO 25: La asistencia al trabajo del personal de Latin America Power quedará registrada en el sistema de control implementado por la compañía, dando cumplimiento a lo establecido por la autoridad correspondiente.

Se hace presente que los empleados sujetos a jornada de trabajo deben registrar la hora de ingreso, y al término de la jornada.

ARTÍCULO 26: <u>Jornada especial de trabajo</u>

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar por resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso, cuando el sistema de jornada de trabajo que establece el señalado artículo 38 (jornada laboral que incluye los días domingo y festivos y se descansa en la semana en forma compensatoria) no pudiese aplicarse, dadas las características especiales de la prestación de servicios. De esta manera, para que sea factible que una empresa tenga un sistema excepcional de jornada de trabajo, se requiere necesariamente una autorización expresa de la Dirección del Trabajo.

Los criterios para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso son los que se contienen actualmente en **la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo.**

CAPÍTULO VII

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 27: Se consideran horas extraordinarias las que exceden de las horas normales de trabajo diarias y deberán ser trabajadas con autorización y pleno conocimiento de la Compañía, lo que quedará expresado en un Pacto de horas extraordinarias que no podrá tener una duración superior a tres meses, y podrá ser renovado por las partes de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 28: 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. No puede estipularse anticipadamente el pago

de una cantidad determinada por horas extraordinarias. Su derecho a reclamarlas prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

ARTÍCULO 29: El plazo para el cobro de las horas extraordinarias prescribe dentro de 6 meses, contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.
La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias. Esto significa que el trabajador que no tenga un pacto escrito para trabajar una jornada extraordinaria no podrá permanecer en el lugar de trabajo después de su jornada de trabajo.

CAPÍTULO VIII

DE LA POTESTAD DE CAMBIO O FACULTAD DE IUS VARIANDI Y DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR SU APLICACIÓN

- De la Potestad de Cambio o Facultad de Ius Variandi

ARTICULO 30: La empresa, haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 12 del Código del Trabajo, podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Así mismo, la empresa podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo prevista en los respectivos contratos de trabajo o en el presente Reglamento hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, debiendo dar el aviso correspondiente a los trabajadores con treinta días de anticipación, a lo menos.

ARTÍCULO 31: La Empresa, además, podrá extender la jornada ordinaria de trabajo en forma transitoria y por razones calificadas.

En tal caso, la Empresa, podrá extender la jornada ordinaria de trabajo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en la maquinaria o instalaciones, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo.

El trabajador no podrá negarse a desempeñar sus labores en el tiempo de exceso referido. Si de hecho lo hiciere, incurrirá en infracción grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y el presente Reglamento.

ARTICULO 32: En el marco de los procedimientos de investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual y/o laboral, dispuesto en el presente Reglamento, la Empresa podrá ejercer esta facultad separando los espacios físicos de los involucrados en la investigación, redistribuyendo las jornadas ordinarias de trabajo o redestinando a una de las partes involucradas en los hechos que se investiguen, sin perjuicio de otras que estimare adecuadas.

- Del Procedimiento de Reclamo por Aplicación de la Potestad de Cambio o Facultad de Ius Variandi

ARTICULO 33: El trabajador podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia de la alteración de la naturaleza de los servicios o del sitio o recinto en que ellos deban prestarse o de la notificación de la alteración de la distribución de la jornada de trabajo, todo ello ante el inspector del trabajo correspondiente a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones exigidas en la ley, resolución que será reclamable ante el juez competente dentro de quinto día de notificada.

CAPÍTULO IX

DEL FERIADO ANUAL, PROPORCIONAL Y PROGRESIVO

- **Del Feriado Anual**

En LAP nos preocupamos de que nuestros trabajadores logren una buena conciliación familia – trabajo, por lo que el descanso de vacaciones tiene especial importancia, ya que permite descansar de las exigencias del año de trabajo y les permite compartir actividades en familia. Es por esto que nos interesa que nuestros trabajadores mantengan menos de 2 períodos de vacaciones acumulados y gestionen con tiempo sus descansos, de manera que los jefes puedan organizar a sus equipos y todos tengan la posibilidad de desconectarse del trabajo en los tiempos definidos por la ley.

ARTÍCULO 34: Los trabajadores que hayan cumplido un año de servicios en la empresa tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra. Las formalidades para el otorgamiento del feriado anual o legal básico se encuentran establecidas en el Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

La Empresa distribuirá el feriado entre los trabajadores manteniendo los diferentes servicios, a lo menos, con las **4/5 partes del personal de cada departamento o sección de la Empresa** que tenga más de cinco trabajadores. Si tal **departamento o sección tuviere menos de cinco trabajadores**, el feriado se distribuirá de forma tal que, a la vez, **no haya más de un trabajador gozando de feriado**.

ARTÍCULO 35: Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

- **Del Feriado Progresivo**

ARTICULO 36: Todo trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados de acuerdo a lo que dispone la ley, y este exceso será susceptible de negociación colectiva o individual.

Con todo, sólo se podrán hacer valer hasta 10 años de servicios prestados para anteriores empleadores.

- **De la Continuidad y del Fraccionamiento del Feriado**

ARTÍCULO 37: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Asimismo, el feriado anual podrá acumularse por acuerdo entre las partes, pero **sólo hasta dos períodos consecutivos**. En el caso que un trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, la empresa deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

- **De la Remuneración durante el feriado**

ARTÍCULO 38: La remuneración íntegra que estará constituida por el sueldo en caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En caso de que dicha remuneración sea variable, se considerará como remuneración íntegra para estos efectos el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de los pactos que sobre remuneración la Empresa pudiere acordar con sus trabajadores durante el feriado.

ARTÍCULO 39: Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración del trabajador que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

- De la Solicitud para Hacer Uso de Feriado

ARTÍCULO 40: El feriado deberá ser solicitado por escrito con 30 días de anticipación, a lo menos, mediante la suscripción en duplicado de la Solicitud de Feriado vigente en la Empresa y presentado al Departamento de Personas de la Empresa, para efectos que ésta determine la fecha en que se concederá.

ARTÍCULO 41: Si el trabajador, teniendo los requisitos para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la Empresa, ésta deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

CAPÍTULO X

ARTÍCULO 42-1:
DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO DE UN HIJO, POR MUERTE DE UN HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL, DEL PERMISO PARA REALIZARSE EXÁMENES MÉDICOS QUE INDICA Y DE OTROS PERMISOS

En el caso de muerte de un hijo todo trabajador tendrá derecho a **diez días corridos** de permiso pagado, adicional al feriado anual independiente del tiempo servido.

En el caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a **siete días corridos** de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

El permiso será por **siete días hábiles** en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

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

En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, el permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

b. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Estos permisos no podrán compensarse en dinero.

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

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

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

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

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

d. **Permiso por Matrimonio y AUC**: En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador deberá avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

e. Permiso para cuidar hijo de un año a 18 años (Se reemplaza el artículo 199 bis del Código del Trabajo, por el siguiente: (Ley N° 21.063)

"Artículo 199 bis.- 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, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32 (del Código del Trabajo).

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código (del Trabajo) para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del

trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.
Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

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, el empleador 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.".

f. Permiso Ley SANNA: Con fecha 30 de Diciembre de 2017 fue publicada en el Diario Oficial, la ley N° 21.063 que crea un seguro para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración. También son beneficiarios del seguro el trabajador (a) que tenga a su cargo el cuidado personal del niño (ña), otorgado por resolución judicial.

Contingencias cubiertas por la ley: a) Cáncer**; b)** Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos; **c**) Fase o estado terminal de la vida; **d**) Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave permanente. En el caso de las letras a), b) y c) son causantes del beneficio los niños (ñas) mayores de un año y menores de 18. En el caso de la letra d) los niños (ñas) mayores de un año y menores de 15.

Duración del permiso: En caso de cáncer, hasta 90 días, por cada hijo (a) afectado, dentro de un período de 12 meses, contados desde el inicio de la 1ª licencia. En caso de trasplante y de progenitores hematopoyéticos, hasta 90 días. En caso de fase o estado terminal de la vida hasta producido el deceso del hijo o hija. En caso de accidente grave hasta 45 días.
Durante el permiso el empleador no podrá invocar las causales de necesidades de la empresa o desahucio para poner término al contrato de trabajo del trabajador que está haciendo uso de él.

g. Permiso por Vacunación: En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo

trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. El aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.
El tiempo para realizar el procedimiento anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica o de vacunación, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

ARTÍCULO 42-2: Ley Nº 21.645 sobre Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar

1. Se otorga el feriado anual preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

● Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

2. Crea el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo a las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

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

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

● No se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

3. Modifica el artículo 194 del Código del Trabajo, incorporando los principios de parentalidad positiva; principio de corresponsabilidad social; y el principio de protección a la maternidad y la paternidad.

a. Principio de Parentalidad Positiva: en el sentido que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas.

b. Principio de Corresponsabilidad Social: que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado.

c. Principio de Protección a la Maternidad y la Paternidad: a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

CAPÍTULO XI

DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 43: El contrato de trabajo se podrá suspender, sin extinguirse, por un acuerdo de las partes; por circunstancias que afecten al trabajador y por aquellas derivadas del ejercicio de derechos y facultades establecidas para los procedimientos de negociación colectiva reglada.

En tales casos, los derechos y obligaciones que se suspendan dependerán de la causa que motiva la suspensión.

SUSPENSION POR ACUERDO DE LAS PARTES

ARTICULO 44: Suspensión por acuerdo de las partes es aquella en que el empleador y el trabajador convienen suspender el contrato de trabajo de común acuerdo a través de un pacto en el que definen las condiciones y efectos relativos a la suspensión.

SUSPENSION POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTEN AL TRABAJADOR

ARTÍCULO 45: Las suspensiones del contrato de trabajo con motivo de circunstancias que afecten al trabajador y que la Ley contempla son las siguientes:

- Licencias Médicas por Incapacidad Temporal de los Trabajadores

ARTICULO 46: Se entiende por Licencia Médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse de su trabajo durante un determinado lapso de tiempo a causa de una alteración de su salud y en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un facultativo médico, que le impida temporalmente prestar sus servicios gozando de un subsidio pagado por el organismo previsional correspondiente.

La empresa deberá mantener el empleo al trabajador y no podrá invocar la causal de despido por necesidades de la empresa.

De tal forma, el trabajador que por enfermedad tuviera imposibilidad de asistir a su trabajo podrá hacer uso de este derecho debiendo presentar la respectiva licencia médica a la empresa por sí o por medio de un tercero.
La Licencia médica deberá ser presentada al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde el día hábil siguiente al de la fecha de inicio del reposo médico.

ARTICULO 47: Las ausencias por enfermedad que no excedan de tres días, deberán ser acreditadas mediante certificados otorgados por facultativo médico, debiendo constar claramente el nombre del profesional médico que la otorga o del servicio de salud, en su caso, fecha y tipo de atención o diagnóstico, firma y timbre respectivo y nombre del trabajador atendido.

- Maternidad y Puerperio

ARTÍCULO 48: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Asimismo, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

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

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los párrafos anteriores, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora,

dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

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

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 197 bis. Del Código del Trabajo.

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

ARTÍCULO 49: Si durante el embarazo se produjera enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios médicos correspondientes.

Si el parto se produjera después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjera enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiese regresar a la trabajadora por un plazo superior al descanso postnatal o post parental, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, los servicios médicos correspondientes.

ARTICULO 50: La mujer que se encuentra en el período de descanso de maternidad o de descansos suplementarios y de plazo ampliado tendrá derecho al pago de un subsidio equivalente al total de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que procedan.

ARTÍCULO 51: La licencia Médica se tramitará por el empleador ante los organismos pertinentes.

- **Enfermedad Grave del Hijo Menor de un Año**

ARTICULO 52: Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso y al pago de un subsidio, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre podrá gozar del permiso y del subsidio señalado. El padre gozará de ellos cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. Igualmente tendrán derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

- **Servicio Militar**

ARTÍCULO 53: El trabajador conservará la propiedad de su empleo sin derecho a remuneración mientras hiciere el Servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción. La obligación impuesta a la Empresa de conservar el empleo del trabajador que debe concurrir a cumplir con sus deberes militares se entenderá satisfecha si le da otro cargo de igual grado y remuneración al que normalmente desempeña, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.
El personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

El Servicio Militar no interrumpirá la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

- **Separación Provisional del Trabajador Aforado**

ARTÍCULO 54: El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador que goza de fuero, con o sin derecho a remuneración.

CAPÍTULO XII

DEL FUERO LABORAL POR MATERNIDAD, DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y DE LOS DERECHOS DE SALA CUNA Y ALIMENTOS

La empresa no condicionará la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o de la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.

Asimismo, tampoco podrá exigir para dichos fines certificado o examen médico alguno que tienda a verificar si se encuentra o no embarazada.

- **Del Fuero laboral por Maternidad**

ARTÍCULO 55: Las trabajadoras estarán sujetas a un fuero laboral que se iniciará el primer día del embarazo y terminará un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Durante dicho período, la trabajadora no podrá ser despedida sin autorización de los tribunales de justicia, de conformidad al artículo 174 y otros pertinentes del Código del Trabajo.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en la ley, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente separada si durante ese tiempo no tuviera derecho a subsidio.

- **De la protección de la Maternidad**

ARTÍCULO 56: Durante el período de embarazo, la trabajadora que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudicial para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

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

a) Las operaciones de carga y descarga manual;
b) Que exija un esfuerzo físico, incluso el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
c) Se ejecute en horario nocturno
d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo y
e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

- **Del Derecho de Sala Cuna**

ARTÍCULO 57: La empresa, en el evento en que concurran los requisitos exigidos por la ley, deberá tener sala anexa e independiente del local de trabajo, en donde las mujeres trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Se entenderá que la empresa cumple con la obligación señalada precedentemente si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. En tal caso, la Empresa designará la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la

autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, siendo de cargo del empleador el pago del valor de los pasajes del transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

- **Del Derecho Para dar Alimentos**

ARTÍCULO 58: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, 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. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

CAPÍTULO XIII

DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL

ARTÍCULO 59: Constituye preocupación fundamental de la empresa en todos sus niveles jerárquicos la capacitación ocupacional de sus trabajadores, sin discriminación arbitraria de ninguna especie. Por consiguiente, si las condiciones económicas lo permiten, se desarrollarán programas de formación profesional, conciliando el interés de los trabajadores y de la empresa. Las actividades de capacitación para los trabajadores se desarrollarán de acuerdo a lo establecido en las políticas de capacitación de la empresa y conforme a las normas del título VI del Libro I del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 60: Se entiende por Capacitación Ocupacional el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, a fin de permitirle mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que

en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

ARTÍCULO 61: Los trabajadores deberán asistir a las capacitaciones correspondientes cuando la Empresa lo disponga, considerando que las capacitaciones se le conceden para beneficio de su desempeño actual o proyección futura en la Empresa.

Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuera la modificación de sus jornadas de trabajo.

No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración, sin perjuicio de los pactos que al efecto la Empresa acuerde.

Al finalizar cualquier acción de capacitación, los trabajadores que en ella hayan participado, deberán informar a su Jefe directo sobre los resultados obtenidos. Los participantes de cursos de capacitación deberán desplegar la diligencia, dedicación y esfuerzo que dichas actividades requieran. El incumplimiento de esta disposición permitirá a la Administración de la Empresa, a solicitud del responsable de capacitación o del Jefe directo del afectado, prohibir su participación en futuras actividades.

Con todo esto, se considerará un incumplimiento de las obligaciones que impone el presente Reglamento Interno la circunstancia que un trabajador participe en un curso de capacitación y no lo continúe por simple abandono del mismo o no concurriere puntualmente a los cursos respectivos, sin que medie una causal oportuna y debidamente justificada.

La Empresa llevará, en la carpeta personal de cada trabajador, una relación de todos los cursos o actividades de capacitación en que haya participado, debiendo cada trabajador entregar a la Unidad de Capacitación o Jefe Directo una copia de los certificados que hubiere obtenido para su carpeta personal.

ARTÍCULO 62: En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años podrá, con el consentimiento del trabajador, imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización.

Cumplida la anualidad del respectivo contrato y dentro de los siguientes sesenta días, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de la indemnización que se imputan al costo de la capacitación proporcionada, la que se entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada hará imputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

Las horas que el empleador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

Esta modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y a un diez por ciento, en aquella en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores.

CAPÍTULO XIV

DE LAS REMUNERACIONES Y DE SU PROTECCIÓN

ARTÍCULO 63: Las remuneraciones de los trabajadores se liquidarán mensualmente, y se pagarán en moneda de curso legal el último día hábil trabajado del mes y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laboral inmediatamente anterior al de su devengamiento. Cada trabajador podrá solicitar y autorizar, en su respectivo contrato o anexo de trabajo, que su remuneración le sea pagada mediante cheque de LAP, o bien mediante depósito en su cuenta corriente y/o vista a su nombre, transferencia electrónica bancaria, constituyendo la papeleta de depósito e ingreso a la cuenta bancaria recibo suficiente.

ARTÍCULO 64: LAP pagará gratificación a sus trabajadores según la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 65: De las remuneraciones de los trabajadores, la Empresa, deducirá los impuestos legales que las graven, las cotizaciones previsionales, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, los descuentos ordenados judicialmente (pensiones alimenticias, etc.) y los anticipos voluntarios otorgados por el Empleador al Trabajador.

La Empresa deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. En este caso los descuentos no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

También se deducirán las sumas que autorice por escrito el trabajador para: cooperativas de consumo, instituciones de ahorro, créditos y de vivienda, economatos, aportes a sociedades mutualistas con personalidad jurídica y cuotas para cursos de capacitación educacional. En este caso los descuentos no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

Con todo, por esta reglamentación el trabajador acepta y autoriza al empleador para que se le descuente del sueldo mensual, el tiempo sin trabajar debido a atrasos e inasistencias justificadas e injustificadas, todo conforme la legislación vigente.

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

ARTÍCULO 66: Los pagos de remuneraciones y/o beneficios se efectuarán en las oficinas de la Compañía, ubicadas en el recinto de trabajo, entre lunes y viernes y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada y se entregará un comprobante o liquidación con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.
Junto con el pago, LAP entregará a sus trabajadores un comprobante de pago de sus remuneraciones (liquidación de sueldo), en el cual se debe consignar lo siguiente: a) Monto pagado por tal concepto,
b) Forma como se determinó la respectiva remuneración, y
c) Descuentos practicados

En cuanto a la forma de entrega de dicho documento, cabe señalar que por dictamen Nº3161/064, de 29.09.2008, la Dirección del Trabajo ha resuelto que la misma podría efectuarse a través de un sistema computacional, ya que no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador.
Sin perjuicio de esto, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.
Por lo tanto, se infiere que las respectivas liquidaciones de remuneraciones deben contener, en un anexo, que es parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono o premio que reciba el trabajador, junto al detalle de la operación que les dio origen y la forma utilizada para el cálculo de dichos estipendios. Dicho anexo se podrá enviar y entregar también por vía electrónica también.
Los reclamos que procedieren por diferencia de pago ganancial, por descuentos o por otras circunstancias incidentes, en el monto de la remuneración a percibir por el trabajador, deberán hacerse antes de tres días de realizado el pago directamente en la Gerencia de Personas.

ARTÍCULO 67: Constituyen remuneración, entre otras, lo siguiente:
a) Sueldo, o Sueldo Base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto al cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las

labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una Compañía o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

CAPÍTULO XV

DEL PROCEDIMIENTO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES

ARTÍCULO 68: El artículo 62 bis del Código del Trabajo dispone que es obligación del empleador dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones, entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

ARTÍCULO 69: En virtud de la aplicación de ese principio, no se consideran arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones de hombres y mujeres, que, prestando un mismo trabajo para el empleador, se fundan, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

ARTÍCULO 70: El presente procedimiento tiene por objeto salvaguardar el principio que, ante un mismo trabajo, procede pagar la misma remuneración a hombres y mujeres.

ARTÍCULO 71: El trabajador o trabajadora que, efectuada una comparación de su retribución económica con la de otros trabajadores que presten el mismo trabajo, estime vulnerado el principio a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, podrá formular un reclamo por escrito, que contenga los hechos y circunstancias que justifican su pretensión.

ARTÍCULO 72: Dicho reclamo deberá ser presentado en la Gerencia de Personas de LAP, en dos ejemplares, uno de los cuales será devuelto al reclamante, debidamente timbrado, en señal de recepción.

ARTÍCULO 73: Recibido el reclamo por parte del trabajador, se designará a un funcionario de la Gerencia de Personas, a efectos de que analice el reclamo y recabe todos los antecedentes del caso, al tenor de la presentación. En esta instancia se podrán concertar una o más reuniones con el reclamante.

ARTÍCULO 74: El procedimiento de que trata este capítulo tendrá carácter estrictamente reservado.

ARTÍCULO 75: LAP deberá dar respuesta a la reclamación, por escrito, dentro del plazo de 30 días de ingresado el reclamo, la que deberá notificarse personalmente.

ARTÍCULO 76: La respuesta de la compañía debe ser debidamente fundada, pronunciándose acerca de los hechos y circunstancias alegadas por el trabajador, aceptándolas o rechazándolas, según el mérito de los antecedentes recabados.

ARTÍCULO 77: Si a juicio del reclamante esta respuesta no es satisfactoria, podrá recurrir a la Justicia Laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XVI

DE LOS PERMISOS E INASISTENCIAS JUSTIFICADAS Y DE LAS LICENCIAS MEDICAS

ARTÍCULO 78: No se concederá permiso sin goce de remuneraciones a los empleados. Discrecionalmente, la Empresa podrá evaluar situaciones especiales que ameriten una excepción a esta norma.

Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso de la Empresa.

ARTÍCULO 79: Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación con la salvedad del permiso que se solicitare ante situaciones imprevistas.

ARTÍCULO 80: Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior.

Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo, serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

ARTÍCULO 81: Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá.

ARTÍCULO 82: En el evento que un trabajador enfermare o accidentare, durante su jornada laboral, deberá dar cuenta inmediata a su superior, quien podrá autorizar su retiro de las faenas, hacia su hogar o centro de atención de salud pertinente.

Ello, sin perjuicio de efectuar el correspondiente denuncio a la Mutual de Seguridad, si procediere.

ARTÍCULO 83: En el evento que a algún trabajador se le enfermare un hijo o pupilo a quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección, se estará a lo siguiente:

i- Si se tratare de un niño menor de seis meses, y a quien se hubiere otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, la trabajadora o el trabajador a cargo del niño, tendrá derecho a un permiso de hasta doce semanas, sin perjuicio del respectivo subsidio otorgado por la entidad previsional pertinente.

Para ejercer tal derecho, deberá acompañar una declaración jurada ante notario de tener bajo su cuidado personal al niño menor, un certificado de nacimiento del menor o un certificado del tribunal o copia de la resolución, que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

ii- Si se tratare de un niño menor de un año, que requiera de la atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, lo cual deberá ser acreditado mediante un certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del niño, el trabajador tendrá derecho para asistirlo durante su enfermedad, sin perjuicio, del respectivo subsidio otorgado por la entidad previsional pertinente.

No obstante, tal derecho podrá ser ejercido por el padre o tutor trabajador, en el caso que la mujer no desee ejercer este derecho. Asimismo, podrá ejercer este derecho, en el caso que la madre hubiese fallecido, para lo cual deberá acompañar un certificado de defunción, o tuviere la tuición del niño por mérito de sentencia judicial, para lo cual deberá acompañar copia de tal resolución.

iii- Si se tratare de un menor de dieciocho años, que requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con riesgo vital.

La madre trabajadora tendrá derecho para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, quien la distribuirá a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ellas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales, pero sin goce a remuneración.

Para hacer uso de este derecho, la madre trabajadora deberá acompañar un certificado médico otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor. Con todo, dicho derecho podrá ser ejercido por el padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él, con los mismos requisitos y presupuestos señalados en el numeral anterior.

No obstante lo anterior, el tiempo no trabajado deberá ser restituido a través de la imputación al próximo feriado anual, o laborando horas extraordinarias u otra forma que las partes convengan libremente.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido, de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

ARTÍCULO 84: Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales y laborales que corresponda aplicar.

ARTÍCULO 85: En el caso de muerte de un hijo todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual independiente del tiempo servido.

En el caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

El permiso será por siete días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

En estos casos, el trabajador gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.
En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, el permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Este permiso deberá hacerse efectivo 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.

Los días de permiso, en cualquiera de los casos no podrán ser compensados en dinero.

ARTÍCULO 86: La madre, con el objeto de amamantar o dar alimentos a sus hijos menores de dos años, tendrá derecho a disponer de una hora al día, las que se considerarán efectivamente trabajadas.

Tal derecho, con el previo consentimiento del empleador, se podrá ejercer en alguna de las siguientes modalidades:

a) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

b) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

c) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

ARTÍCULO 87: El Trabajador que se encontrare enfermo o imposibilitado para asistir a su trabajo deberá dar aviso inmediato de ello para que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias.

Si a consecuencia de aquello, por razones clínicas, el médico tratante otorgara una licencia médica, ésta deberá presentarse en las dependencias de la Empresa, por sí o por un tercero, al jefe de personal, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde el día hábil siguiente al de la fecha de iniciación del reposo médico

Hecho esto, la Empresa certificará su recepción y la complementará con los antecedentes que la ley establezca.

ARTÍCULO 88: Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia médica, para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que le trabajador involucrado pudiese tener acceso.

ARTÍCULO 89: La Empresa adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia médica otorgada a un trabajador, y respetará rigurosamente el reposo médico que él deba tener, prohibiéndole realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en su domicilio, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

ARTÍCULO 90: La Empresa otorgará a la trabajadora que se encuentre embarazada, los derechos que le corresponden, según la legislación vigente.

ARTÍCULO 91: Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a un descanso prenatal de seis semanas antes del alumbramiento y a un descanso postnatal de doce semanas después del parto. Ello sin perjuicio, del correspondiente subsidio maternal correspondiente. El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causas de enfermedad debidamente comprobadas. Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo será de 18 semanas. En caso de partos de 2 o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los 2 párrafos precedentes, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

La Empresa, se compromete a conservar el empleo de la mujer embarazada durante dicho período.

Si a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la Empresa con el correspondiente certificado médico.

En todo caso, está prohibido de acuerdo al Código del Trabajo, que la mujer embarazada desarrolle labores que:

a) La obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.

b) Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo;

c) El trabajo nocturno.

d) Jornada extraordinaria de trabajo

Para ejercer este derecho, la mujer trabajadora deberá presentar al empleador, un certificado médico o de la matrona que acredite el estado del embarazo, asimismo deberá entregar la licencia

médica correspondiente, para lo cual se deberá observar lo dispuesto en los artículos 44 y 45 de este reglamento.

ARTÍCULO 91 BIS: En concordancia con lo dispuesto por el artículo 197 bis del Código del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

La trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

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

Para ejercer los derechos establecidos, la trabajadora deberá dar aviso al encargado de la Gerencia de Personas mediante carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero de este artículo.

De conformidad a lo indicado por el inciso quinto del artículo 197 bis el Código del Trabajo, la empresa reincorporará a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. En este caso, la negativa de la empresa a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa.

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

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto de este artículo.

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

ARTÍCULO 92: En el evento que la madre muriere en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, y el recién nacido le sobreviviese, el permiso postnatal podrá ser ejercido por el padre trabajador de la criatura, bajo los mismos términos señalados para la madre trabajadora.

Tal derecho, no podrá ser ejercido por el padre a quien, por sentencia judicial, se le hubiese privado del cuidado personal del menor.

ARTÍCULO 93: Durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la mujer trabajadora tendrá fuero laboral y no podrá ser despedida sino es por causa justa y con autorización previa del juez competente.

ARTÍCULO 94: El padre trabajador, tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días, en caso de nacimiento de un hijo o de adopción.

Tal derecho, se podrá ejercer desde el momento del parto (en cuyo caso será de días corridos) o distribuirlos durante el primer mes de la fecha de nacimiento o de la respectiva sentencia definitiva, en su caso.

Para solicitar este derecho deberá presentar, un certificado de nacimiento u otro documento similar en que se acredite fehacientemente el hecho en cuestión, o copia autorizada de la sentencia definitiva, según el caso.

ARTÍCULO 95: PERMISOS ESPECIALES:

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

B) La ley N° 20.764, establece un permiso por matrimonio del trabajador. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá

utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

C) Según Ley N° 20.769, las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

CAPÍTULO XVII

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 96: Sin perjuicio de las obligaciones que imponen la Constitución Política, las Leyes y las demás normas obligatorias al empleador, constituyen obligaciones especiales todas aquellas que digan relación con el respeto de la dignidad de los trabajadores y la reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, de acuerdo a lo previsto en los artículos 154 y 154 bis del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes.

ARTÍCULO 97: Todas las obligaciones, prohibiciones y las medidas de control dispuestas por la Empresa sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, a efectos de asegurar el respeto de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 98: Constituye una especial obligación para la Empresa el dar estricto cumplimiento a todas y cada una de las condiciones sanitarias y ambientales básicas dispuestas para los lugares de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo Número 594 del Ministerio de Salud y demás normas legales y reglamentarias pertinentes.

ARTÍCULO 99: La Empresa estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá, asimismo, prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

ARTÍCULO 100: Serán obligaciones del empleador:

1. Pagar las remuneraciones que correspondan en virtud de un contrato individual o de un instrumento colectivo, así como los reajustes que legalmente procedan y mejoramientos que se incorporen.
2. Pagar oportunamente las cotizaciones previsionales retenidas de la remuneración mensual del trabajador, a la entidad que corresponda.
3. Conceder los feriados anuales, de conformidad a la ley.
4. Hacer constar por escrito el contrato individual de trabajo convenido, dentro del plazo legal respectivo.
5. Mantener en el lugar que se desempeñe el trabajador, un ejemplar de su contrato de trabajo y en caso de que corresponda, del finiquito en que conste término de la relación laboral, firmado por las partes.
6. Otorgar a los trabajadores las facilidades necesarias para que puedan capacitarse, esto siempre y cuando sea compatible con régimen de trabajo imperante.
7. Escuchar las sugerencias y los reclamos que los representantes de los trabajadores, o éstos directamente formulen, dándoles una rápida y justa solución.
8. Mantener informado al trabajador acerca de sus derechos y beneficios.
9. Mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
10. Garantizar a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno y promover al interior de la empresa un ambiente de respeto.
11. Ofrecer un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite, sin costo para los trabajadores.
12. Realizar capacitaciones a los Trabajadores respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, el contenido del Modelo de Prevención de Delitos y del Código de Ética y Políticas Internas.

ARTÍCULO 101: Serán prohibiciones de la empresa:

1. Efectuar deducciones de las remuneraciones a excepción de las señaladas en la Ley y de aquellas con acuerdo del trabajador en las condiciones que establece el Código del Trabajo.

2. Discriminar en la contratación, promoción, ascenso o mantenimientos en la empresa, con relación al estado civil, sindicación, edad, sexo, raza, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, ideología o religión, opinión política, situación socioeconómica, orientación sexual, identidad de género, idioma, creencias, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social, participación en organizaciones gremiales.
3. Difundir o hacer pública la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

CAPÍTULO XVIII

DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

PRÓLOGO:

Es deber preferente de todo trabajador cumplir fiel y oportunamente las obligaciones que le imponen las leyes, el respectivo Contrato de Trabajo y el presente Reglamento. Lo es también, el cumplimiento fiel y oportuno de aquellas obligaciones que emanen de instrucciones internas de la Empresa o que correspondan a prácticas existentes en la misma y que sean inherentes al correcto y buen desempeño de sus funciones, o que surjan de la naturaleza de las funciones, que deba cumplir la naturaleza de la relación laboral.

En términos generales serán obligaciones esenciales de todo trabajador de La Empresa, las siguientes:

a) La obligación de diligencia, en cuya virtud deberá acatar fiel y oportunamente todas y cada una de las instrucciones que le imparten sus jefes, como asimismo cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente aquellas de que dan cuenta los avisos puestos por la Empresa en los lugares en que se desarrollan faenas;

b) La obligación de fidelidad, como forma de conducta, el procurar el bien y prosperidad de la Empresa, debiendo formular las sugerencias o adoptar las medidas que, dentro de sus facultades, posibiliten una gestión cada vez más eficiente, y

c) La obligación de lealtad, en virtud de la cual deberá, por una parte, mantener el secreto profesional y, por otra parte, abstenerse de participar directa o indirectamente en actividades que impliquen una competencia desleal, respecto de la Empresa. El secreto profesional implica observar estricta reserva sobre cada una de las operaciones productivas y comerciales de la Empresa y, en especial guardar confidencialidad absoluta respecto de antecedentes contables, tributarios, laborales, etc. La abstención de ejecutar competencia desleal envuelve la prohibición de relacionarse comercial, profesional o laboralmente, o de participar, a cualquier título, con cualquier persona, sociedad o entidad que efectúe operaciones del mismo giro del empleado.

ARTÍCULO 102: Los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, las obligaciones establecidas en el Modelo de Prevención de Delitos, Código de Ética y Políticas Internas, como asimismo en los manuales o cartas circulares de la empresa y las del presente Reglamento. Serán especialmente obligaciones del trabajador las siguientes:

a) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.

b) Ser respetuoso con sus superiores y observar las instrucciones que estos imparten en orden al buen servicio y/o los intereses de la Empresa.

c) Cumplir estrictamente los manuales de procedimiento, las normas de trabajo establecido y las instrucciones que reciba de sus jefes.

d) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento. El trabajador deberá cuidar los equipos, instalaciones y efectos de la Empresa, y economizar útiles, energía eléctrica y/o combustible. El empleado es responsable de la conservación, pérdida culpable o destrucción culpable de los elementos de propiedad de la Empresa, que utilice en su trabajo.

e) Dar aviso inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos y/o maquinarias a su cargo.

f) Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considerará falta grave que un trabajador timbre o registre indebidamente tarjetas y/o firmas de otros dependientes.

g) Denunciar las irregularidades que advierten en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.

h) Dar aviso en forma inmediata al jefe de personal o gerente en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando se trate de ausencia por enfermedad deberá procederse de acuerdo con lo señalado en el artículo 44.

i) Cumplir la jornada de trabajo en su totalidad. El trabajador deberá concurrir puntual y diariamente a su trabajo, a las horas fijadas y permanecer en el toda la jornada. El trabajador deberá estar en su oficina, planta, instalación o faena a la hora exacta que le corresponda según el horario, y listo para iniciar su actividad. Los empleados que lleguen después de la hora de iniciación de actividades deberán justificarse ante su jefe directo. Tener una presentación adecuada y utilizar durante las horas de trabajo el uniforme que determine la Empresa.

j) Evitar las acciones temerarias o riesgosas que pongan en peligro su integridad o la de otros trabajadores.

k) Mantener la limpieza de su área o lugar de trabajo, máquina que opere, instalaciones que utilice, etc.

l) Utilizar los implementos de seguridad que quedan a cargo del trabajador, resguardando los elementos del mal uso, extravío o deterioro.

m) Respetar los procedimientos en uso de la Empresa, ya sea para hacer uso de permisos, trabajos en horas extraordinarias y toda norma que la Empresa establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.

n) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la Empresa a los cuales haya sido nominado.

o) Guardar reserva acerca de los detalles del giro del negocio y proyectos que desarrolla la Empresa, y en especial de las informaciones internas relacionadas con la marcha, trabajo personal, producción e incidentes que sean motivo de investigación interna.

p) Los trabajadores se obligan a estampar su firma a requerimiento verbal o escrito de sus superiores en todos aquellos documentos que les sean solicitados y que conforme la legislación vigente deba y/o puedan ser firmados por los trabajadores, así como Contratos de Trabajo, liquidaciones de sueldo, Registro de Asistencia, Anexos de Contratos de Trabajo, Finiquitos, Comprobantes de Vacaciones, amonestaciones, etc.

q) Acatar las transferencias que disponga la Superioridad, y aceptar la nueva ocupación que le asigne de acuerdo con sus aptitudes, con el contrato y legislación vigente.

r) El trabajador debe colaborar, en el reemplazo de otro que no asista a sus labores por enfermedad, fuerza mayor, u otras circunstancias, el reemplazante deberá coordinar con su jefe directo los aspectos administrativos del reemplazo.

s) Presentarse puntualmente y participar en las reuniones de trabajo a que citen las Jefaturas de la Empresa.

t) Proporcionar a potenciales clientes que lo requieren, información correcta y oportuna y, en caso de duda o desconocimiento sobre la materia, solicitar a su Jefe directo los antecedentes respectivos para aclarar la situación en forma previa a la suscripción del Contrato.

u) Dar cuenta inmediata al Jefe directo en caso de accidente con lesión personal, daño material o accidente con alto potencial de pérdidas a fin de tomar las acciones correspondientes.

v) Dar cuenta a su jefe directo, de cualquier enfermedad infecciosa o epidemia que afecte al trabajador o a su grupo familiar.

w) Rendir cuenta, a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se le hubiese entregado. Se hace presente que

no se aceptará una rendición de cuentas con más de 30 días de realizado el viaje o gestión de que se trate.

x) Abstenerse de realizar acciones constitutivas del delito de lavado de activos, como son aquellas tenientes a ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, teniendo conocimiento de que provienen, directa o indirectamente, de hechos ilícitos.

y) Abstenerse de recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.

z) Abstenerse de incurrir en conductas que puedan significar el delito de soborno o cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros.

aa) Abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de delito de receptación como lo son el almacenar, transportar, comprar, vender, transformar o comercializar, en cualquier forma, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida.

bb) Abstenerse de incurrir en conductas que puedan significar el delito de negociación incompatible.

cc) Abstenerse de apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que las Compañías hubieren recibido en depósito, comisión, administración o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

dd) Abstenerse de cometer el delito de administración desleal, irrogando un perjuicio al patrimonio de otra persona, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla o bien, ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

ee) Abstenerse de solicitar, recibir, ofrecer, dar o consentir en dar a otro particular un beneficio económico o de cualquier otra naturaleza para provecho propio o de un tercero, buscando favorecer en ejercicio de sus labores la contratación con un oferente por sobre otro.

ff) Reportar a través de alguno de los canales establecidos por LAP y sus Filiales y tan pronto tome conocimiento, toda infracción a las normas establecidas por LAP y sus Filiales para la prevención de delitos en general y, en particular, respecto de delitos de cohecho, receptación, lavado de activos, negociación incompatible, corrupción entre particulares, administración desleal, apropiación indebida y financiamiento del terrorismo señalados en la Ley N° 20.393.

gg) Respetar los reglamentos, instrucciones, Código de Ética y Políticas Internas, comportamiento, protocolos internos y normas de carácter general que se establezcan en la Empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

hh) Presentar, cada vez que le sea requerida la tarjeta de identificación que la Empresa eventualmente establezca.

Será obligación de todo trabajador cumplir con el Protocolo de buen comportamiento en instalaciones arrendadas para pernoctación de trabajadores Latin America Power. Son obligaciones de todo trabajador que utilice dichas dependencias, al menos las siguientes (esta enumeración no es limitativa sino meramente enunciativas y no taxativas.):

1. Hacer un buen uso de las instalaciones.
2. Respeto hacia todos sus vecinos.
3. Mantener siempre un buen trato y comportamiento tanto con los vecinos como con los otros trabajadores que utilicen las dependencias.
4. Uso correcto y cuidado de los enseres muebles de la instalación.
5. El uso de todos los elementos, aparatos o dispositivos con el debido cuidado.
6. La conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para el uso del trabajador;
7. Al estar las instalaciones en un área residencial se deben mantener los decibeles a cierto nivel. Entre 07:00 y 21:00 horas: estarán prohibidos todos los ruidos que superen los 55 decibeles. Entre 21:00 y 07:00 horas: estarán prohibidos todos los ruidos que superen los 45 decibeles.
8. En caso de que un vecino haga alguna denuncia de ruidos molestos, la eventual multa será de cargo del trabajador que haya realizado dicho ruido y sancionado como tal.
9. Cuidar y mantener en buen estado las viviendas, y las zonas comunes.
10. Permitir la entrada a su vivienda y crear las servidumbres necesarias a los operarios de la comunidad para hacer reparaciones y obras necesarias en los elementos comunes.
11. No entrar a las dependencias animales de ninguna especie.
12. Tener el debido cuidado al utilizar la cocina. Y en caso de que vea que tiene algún desperfecto avisar a su jefatura para que sea arreglado por un experto.
13. Estará prohibido el ingreso de otras personas a las dependencias con el fin que alojen ahí. Las instalaciones son sólo para el alojamiento de los trabajadores de LAP.
14. Tener buen trato con los trabajadores de aseo y cocina que concurren a limpiar la casa y dejarles su alimentación. ii) Respetar y dar cumplimiento estricto al código de ética de LAP, el que se entenderá como parte de este Reglamento.

jj) Reportar a la administración superior de la Empresa la recepción de regalos o atenciones de terceros o que se relacionen con la Empresa cuando su valor estimado exceda 0,5 U.F. (Media Unidad de Fomento).

kk) Utilizar durante la jornada de trabajo la ropa que la Empresa proporcione.

ll) Los conductores de vehículos de la empresa deberán dar cabal cumplimiento a lo estipulado en el procedimiento de seguridad para conductores y sus protocolos respectivos. Asimismo, el personal que tenga vehículos a cargo deberá informar y

mantener sus vehículos con la revisión técnica al día y chequear el estado de éstos antes de utilizarlos.

mm) Será obligación del conductor de vehículo de la Empresa informar de todo siniestro que sufra el móvil a objeto de efectuar la denuncia respectiva en la compañía de seguros; asimismo en aquellos casos que el siniestro se produzca por evidente responsabilidad del conductor podrá ser cargado a éste, el costo del deducible por el siniestro.

nn) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la Compañía a los cuales haya sido nominado.

oo) Respetar los reglamentos, protocolos, políticas, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la Compañía, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios. Las que se entenderán como parte integrante de éste Reglamento.

pp) Acatar estrictamente las normas establecidas o que se establezcan en relación a la vigilancia, ingreso de externos a las dependencias de la Compañía, uso de distintivos de identificación del personal, ingreso y salida de personas u otras, destinadas a conservar el orden y la seguridad de las personas o bienes dentro de la Compañía.

qq) Mantener completa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento, directa o indirectamente, respecto de los negocios y operaciones de la Compañía, de sus clientes, proveedores y servicios que contrata. Como también, correspondencia, contratos, ventas, costos, libros de contabilidad o de cualquier operación sea cual fuere su naturaleza.

rr) Cumplir, en la oportunidad que corresponda, con las medidas preventivas de resguardo y control indicadas en el presente reglamento. Las siguientes medidas preventivas de resguardo y control, son aquellas que la empresa podrá disponer:

- Sistemas de circuitos cerrados de televisión instalados con fines de seguridad;

- Revisión aleatoria de bolsos, paquetes, casilleros y efectos personales de los trabajadores de la empresa.

- En el evento de constatarse algún hecho constitutivo de delito, ya sea en contra de los bienes de la empresa o de sus trabajadores, la empresa dará cuenta inmediata a la autoridad respectiva y ejercitará las acciones legales pertinentes, de acuerdo a la ley.

- El sistema de control de acceso, la revisión de bolsos, paquetes, efectos personales y la de los puestos de trabajo y de casilleros u otros similares señalados podrán recaer sobre todos los trabajadores de uno de los establecimientos de la Empresa o los de una determinada sección o área del mismo, o bien, mediante la selección aleatoria y despersonalizada de los trabajadores de uno de los establecimientos de la Empresa o los de una determinada sección o área del mismo, según se disponga.

- Todo lo anterior para efectos de garantizar a nuestros trabajadores que las medidas de resguardo, revisión y control tengan carácter puramente preventivo y despersonalizado.

ss) Restituir, al término del contrato y en buen estado los equipos, uniformes y demás elementos de trabajo que la empresa le hubiere proporcionado, habida consideración de desgaste producido por el uso y la acción del tiempo.

tt) Ajustarse en el desempeño de su cargo a las facultades que le hayan sido conferidas, de acuerdo con las prácticas, reglamentos de la empresa e instrucciones de la dirección superior y jefes correspondientes, sin extralimitarse en dichas facultades ni tomarse otras que no le correspondan.

uu) Procurar que su escritorio o lugar de trabajo se encuentre debidamente limpio y en perfecto orden. Además, deberá tener la mayor economía y cuidado en el uso de las máquinas, formularios y materiales de oficina. Cada trabajador será responsable del material que reciba y le queda prohibido retirarlo del establecimiento para uso particular.

vv) Conocer las normas y procedimientos relativos a sus funciones específicas.

ww) Someterse a los exámenes médicos pre ocupacional y ocupacional que determine la empresa.

Someterse a los controles antidrogas y/o alcohol que determine la Empresa, a efectos de detectar la ingesta de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes prohibidos en los trabajadores de la empresa. Todo lo anterior, de conformidad con la ley y las Políticas que en esta materia defina la empresa.

La selección del personal que deberá someterse al control señalado podrá recaer sobre todos los trabajadores de uno de los establecimientos de la Empresa o los de una determinada sección o área del mismo, o bien, mediante la selección aleatoria y despersonalizada de los trabajadores de uno de los establecimientos de la Empresa o los de una determinada sección o área del mismo, según se disponga.

Si la Empresa optare por la selección aleatoria y despersonalizada de los trabajadores de uno de los establecimientos de la Empresa o los de una determinada sección o área del mismo ésta se podrá efectuar mediante un sistema de sorteo universal efectuado por un ministro de fe, que podrá ser un dirigente sindical, , un miembro del comité paritario, un miembro designado por el organismo administrador del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u otro similar.

En tal evento, se asignará a cada uno de los trabajadores del establecimiento de la Empresa o los de una determinada sección o área del mismo un número determinado, practicándose un sorteo entre los números asignados.

Los trabajadores que resultaren elegidos serán sometidos a controles antidrogas y/o antialcohol que determine la Empresa, cuya práctica se verificará mediante la utilización de un instrumento detector de alcohol, sistema alcotest, examen médico que detecte la ingesta de drogas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes prohibidos u otro que sistema o método que arroje resultados de carácter objetivo y que permita la medición objetiva de su resultado, de conformidad a los estándares aplicados por los organismos de salud o policiales respectivos, mecanismos que se aplicarán en algún centro asistencial o centro de salud que determine la empresa o en la misma Empresa, si las condiciones lo permitieren. Si los controles antidrogas y/o antialcohol detectaren la ingesta de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes prohibidos en los trabajadores, la Empresa podrá aplicar las sanciones dispuestas en el presente Reglamento Interno.
La Empresa garantiza a todos sus trabajadores la reserva de toda información y datos arrojados por controles antidrogas y/o antialcohol, para efectos de propender a un adecuado resguardo de su intimidad, vida privada y honra.
Todos los controles y métodos de selección anteriormente indicados persiguen controlar y prevenir accidentes y tienen un carácter puramente preventivo y despersonalizado.

xx) Los trabajadores, en el uso de los correos electrónicos y de las demás tecnologías disponibles en la empresa, deberán observar las siguientes obligaciones, que tienen por objeto regular las condiciones, frecuencia y oportunidad en que se podrán usar dichos correos:

- Cada trabajador tendrá un número limitado de direcciones de correos electrónicos o e-mail que podrá usar, tanto para efectos de recepción como de envío. Por lo anterior, el envío de correos electrónicos o e-mail de los trabajadores de la Empresa deberá efectuarse con copia a su superior jerárquico inmediato o con copia a quién disponga este último. En el evento en que reciba un correo electrónico desde una dirección desconocida o que no corresponda a alguna de las direcciones de las cuales se encuentre autorizado para recibir correos electrónicos o e-mail, no deberá abrir dicho correo en ningún caso. Por otra parte, en el evento que el trabajador decida utilizar una nueva dirección de correo electrónico o e-mail, sea para efectos de envío o de recepción, deberá informarlo previo a su uso, a su jefe directo. Sin perjuicio de lo anterior, el uso de los correos electrónicos sea para envío o recepción, siempre deberá tener relación directa con las funciones laborales que presta para la empresa, salvo que expresamente sea autorizado por el jefe directo correspondiente.
- El trabajador no podrá acceder a ningún sitio o página Web o lugar electrónico de similar naturaleza que no se encontrare autorizado y que tenga relación directa con las funciones laborales que presta para la empresa, o que expresamente su jefe directo se lo solicite.
- El trabajador no podrá entregar datos, archivos o informes a terceros o a otros trabajadores de la empresa que contengan información distinta de la propiamente requerida para el desempeño de su trabajo.

- El trabajador deberá siempre cumplir con todas y cada una de las políticas de seguridad de información dispuestas en la Empresa que se le instruyan, debiendo consultar a su jefe directo en caso de duda, antes de efectuar cualquier aplicación.
- En la oportunidad en que se adopten las medidas de control antes enunciadas, los trabajadores serán siempre informados de la forma en que éstas se aplicarán, debiendo acatarlas.
- De esta forma y a través de la regulación de las condiciones, frecuencia y oportunidad en que se podrán utilizar dichos correos electrónicos o e-mail la Empresa garantiza a todos sus trabajadores el respeto de su derecho a la inviolabilidad de sus comunicaciones y correspondencia privada.

CAPÍTULO XIX

DE LAS PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 103: En especial, constituirá falta grave a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo la infracción a cualquiera de las prohibiciones que a continuación se señalan:

a) A los empleados de LAP Les está prohibido emplear el nombre de la Empresa para obtener beneficios personales, sean o puedan ser directos o indirectos.

b) Concurrir o permanecer en la oficina fuera de las horas de entrada o salida, ya sea trabajando o no horas extraordinarias y sin el permiso correspondiente.

c) Está prohibido ingresar a las dependencias de la Empresa fuera de su jornada habitual de trabajo, salvo autorización o petición del Jefe Inmediato del empleado o de los superiores de aquél.

d) Ocuparse durante las horas de trabajo, de negocios ajenos a la Empresa, o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con el establecimiento.

e) Está prohibido alterar el registro del horario anotado en el Libro de Asistencia o sistema de control de asistencia vigente. Si hubiera algún error involuntario, será el Jefe Inmediato del área quien, con su firma, podrá dejar una nota aclaratoria de la hora correcta.

f) Marcar, suscribir, firmar o registrar controles de asistencia y demás documentos de otro empleado e inducir que una persona lo haga por él.

g) Ausentarse del lugar específico de trabajo, si no está autorizado por un superior para hacerlo.

h) Infringir las normas de seguridad y protección respecto al uso de equipos, maquinarias, herramientas y elementos de protección personal.

i) Atentar contra cualquiera disposición sobre aseo o higiene que se le imparta.

j) Divulgar secretos o asuntos confidenciales de la Empresa.

k) Copiar o instalar Software en equipos de la Empresa sin autorización de su jefatura, copiar programas o archivos de la Empresa para su uso personal.

l) Utilizar el correo electrónico corporativo de la empresa para uso personal o para enviar archivos que no tengan ninguna relación con las funciones que se cumplen y que comprometan la imagen de la Empresa. Se hace presente que el correo electrónico corporativo asignado a cada trabajador podrá ser revisado de acuerdo al protocolo de uso, frecuencia y revisión de correos electrónicos de la empresa.

m) Utilizar el sistema informativo de la Empresa para transgredir la legislación vigente o la política informática definida por la gerencia.

n) Faltar el respeto a cualquiera de los trabajadores de la Empresa, sea éste de superior, igual o inferior jerarquía.

o) Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol o drogas.

p) Introducir o consumir bebidas alcohólicas dentro de los establecimientos de la Empresa.

q) Efectuar dentro de la Empresa, ventas, permutas o cualquier otro tipo de negociación, o pedir u otorgar préstamos a otros trabajadores o a terceros.

r) Recolectar fondos para cualquier fin que no sea expresamente autorizado por la Empresa.

s) Usar elementos, efectos o materiales de la Empresa en asuntos personales.

t) Se prohíbe a los empleados atribuirse propiedad intelectual de los estudios, descubrimientos o creaciones que lleven a cabo con motivo u ocasión del cumplimiento de su cometido laboral, por cuanto dicha propiedad intelectual es de la Empresa.

u) Botar basuras o desperdicios en lugares no destinados a ello.

v) Sacar del recinto de la Empresa o utilizar dentro o fuera de los lugares de trabajo en labores distintas a las que les haya encomendado la Empresa, enseres, útiles, equipos o materiales y Software.

w) Introducir armas de fuego o de cualquier tipo a la Empresa.

x) Hacer, sin expresa autorización de la Administración, declaraciones a los medios de comunicación social o a personas ajenas a la Empresa, sobre las actividades, operaciones, investigaciones internas y características propias del giro de la Empresa y, en general, sobre cualquier asunto que se relacione directa o indirectamente con la organización.

y) Prestar servicios a otros empleadores o Empresas, en funciones similares a las que desarrolle en la Empresa, salvo que se le hubiera autorizado expresamente para ello, dejándose constancia en su contrato.

z) Llevar, vender y/o usar barajas, naipes, juegos de azar y otras entretenciones de cualquier clase o especie; o efectuar, vender y promover rifas, juegos de azar o correr pollas en las oficinas o lugares de trabajo, como también participar en ellas.

aa) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.

bb) Romper, rayar, retirar, inutilizar o destruir bienes, productos, mercaderías, vehículos y/o instalaciones de la Empresa, colocadas o ubicadas en sus establecimientos o recintos.

cc) Utilizar el estacionamiento de vehículos de la Empresa para fines diversos de los permitidos, particularmente para estacionar o efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de vehículos ajenos a la Empresa, ni utilizar vehículos de la Empresa para otros fines particulares no relacionados con su trabajo.

dd) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no, durante dichos períodos, falsificar, adulterar o enmendar Licencias Médicas propias o de otros trabajadores. Se considerará falta grave el sustraer productos sin autorización, para la comercialización ilícita.

ee) Divulgar o hacer uso de la información confidencial y antecedentes estratégicos señalados más adelante, en otras finalidades que no sean aquellas propias del desempeño de sus funciones en la empresa. Especialmente, le está prohibido:

1) Divulgar directa, indirectamente o a través de terceros, por cualquier medio (óptico, magnético, papel, red de computadores o cualquier otro) información estratégica de la Empresa. En caso de duda sobre el carácter confidencial de la información, el trabajador tendrá la obligación previa de consultar a su respectiva jefatura.

2) Participar por sí o por terceros en la violación de aquellos derechos de propiedad intelectual o industrial a los cuales acceda y utilice en la Empresa.

3) Sustraer y/o incurrir en usos no autorizados de software, servicios de información digital, información de usuarios y de terceros que tengan relación comercial y/o de colaboración con la Empresa.

4) Co ayudar, encubrir o favorecer delitos contra la propiedad intelectual o industrial, teniendo que informar siempre, oportuna y verazmente, a la empresa de los hechos que tomare conocimiento y que pudieren constituir tales delitos.

5) Incurrir en omisiones, dolosas o culposas, que permitan a terceros sin autorización expresa, tener acceso, conocer y/o utilizar información estratégica de la Empresa.

6) Utilizar, por sí o por terceros o copiar información estratégica de empresas relacionadas.

7) Acceder, a través de la red de servicios de la empresa, a información particular de otros usuarios de la red, ya sea que ésta se encuentre en computadores propiedad de la empresa o de terceras instituciones o personas.

8) Utilizar en el cumplimiento de sus funciones, software, hardware, programas computacionales y demás productos de informática, cualquiera sea su denominación distintos de los que la Empresa utiliza y que pone a disposición de sus trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, salvo expresa autorización en contrario.

9) Copiar, reproducir, o alterar lo referido a software, hardware o programas computacionales y demás productos de informática, cualquiera sea su denominación.

10) Revelar a cualquier persona, aunque sea trabajador de la empresa, las password o claves que utilice para ingresar al sistema computaciones, correo, documentos, accesos, etc. de la empresa. Esta prohibición no regirá en caso de que quien solicite dicha información sea cualquiera de sus superiores jerárquicos de la empresa, siendo responsabilidad de estos últimos revelar o no esta información.

ff) Vender o prestar su uniforme y Elementos de Protección Personal.

gg) Captar, interceptar, grabar, reproducir conversaciones, filmar o fotografiar imágenes, en las dependencias de la empresa.

hh) Retirar del establecimiento de la Empresa dineros, materias primas, productos, mercaderías, envases, etiquetas, etc., sin la autorización previa del empleador o de quien lo represente.

ii) Dar, sacar cualquier tipo de información de tipo confidencial, folletos, documentos que involucre a sistemas financieros de la Empresa, procesos de trabajo, comercial, de sistemas computacionales, etc. configurándose una falta de probidad grave y de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo. Está prohibido proporcionar, para fines personales, el domicilio de la Empresa como domicilio comercial personal.

jj) Está prohibido a los empleados divulgar hacia fuera de la Empresa los manuales, procedimientos operativos, cursos desarrollados internamente y, en general, cualquier otra información relativa a la metodología de trabajo de LAP Los manuales, materiales o documentación que con motivo de su trabajo sean utilizados, deberán ser devueltos en su integridad y en buen estado a su Jefe Inmediato al momento de dejar de ser empleado de LAP, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades civiles y criminales que un incumplimiento acarree.

kk) Está prohibido utilizar al personal externo que presta servicios para LAP en actividades distintas a las convenidas contractualmente con estas.

ll) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas y lugares de faena, actividades o reuniones sociales, políticas o sindicales. Salvo que tales actividades se programen previamente con el empleador o sus representantes.

mm) En conformidad a lo establecido en el artículo 11 de la Ley Nº 20.105, queda estrictamente prohibido a los trabajadores fumar al interior de los recintos o dependencias de la empresa, salvo en sus patios o espacios al aire libre.

nn) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.

oo) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio, sin la correspondiente autorización de su Jefe Directo.

pp) Adulterar y manipular cualquier documento en uso en la Compañía.

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

rr) Reñir o actuar de forma violenta con sus compañeros, jefes o visitas dentro de la compañía.

ss) Usar para fines inadecuados los elementos de seguridad.

tt) Revelar o pasar antecedentes técnicos de producción y/o comercialización a otras Compañías del rubro.

uu) Hacer mal uso de dineros o fondos que la Compañía le destine para el cumplimiento de sus funciones.

vv) Adulterar o entregar a un tercero la tarjeta de ingreso o cualquier otro documento de uso por la Compañía.

ww) No cumplir con el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no, durante dicho período. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.

xx) Dañar o dar un mal uso a los vehículos que la compañía pone a disposición de sus colaboradores, el no cumplir con los protocolos establecidos en las políticas de LAP dará lugar a las sanciones establecidas y las denuncias correspondientes.

yy) Usar el computador, teléfono, correo electrónico corporativo y radio comunicaciones de LAP para el desarrollo de actividades ajenas a la Compañía. Salvo por motivos de fuerza mayor.

zz) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de LAP ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

aaa) En general, violar la seguridad, confidencialidad y secreto de la información estratégica de La Empresa. Se entenderá por información estratégica aquella que versa sobre las siguientes materias, sin que la presente enumeración tenga carácter taxativo:

1. Los antecedentes y datos sobre equipos, sus configuraciones, marcas, cantidades u otros detalles técnicos sobre las instalaciones de la empresa.
2. Software desarrollado en forma interna.
3. Servicios de seguridad desarrollados por la empresa.
4. Software presente en las instalaciones de la Empresa, estructura y estrategia de configuración y operación de los mismos.
5. Clientes de la empresa, su número, clasificación o tipo o cualquier otra información general o particular sobre los mismos.
6. Datos personales de los clientes de la Empresa, claves de acceso, claves de información que utilizan e información que resida en sus cuentas o correo electrónico.
7. Información de seguridad para acceder a la Empresa, claves de acceso, configuración de compuertas y cortafuegos, etc.

8. Todos aquellos derechos amparados por su respectiva propiedad intelectual y/o industrial, como asimismo, conocimientos no protegidos por los derechos de propiedad intelectual o industrial que utilice la empresa y les confiera la calidad de reservados.
9. Los antecedentes y datos sobre facturación de sueldos, correos, etc., que constituye información en cada uno de los computadores personales de las Gerencias o Subgerencias y Servidores de la Empresa.
10. Los procedimientos de trabajo externos, puntos críticos de servicio, personal en cada una de las áreas y problemas de servicio.
11. Los proyectos de aplicación a futuro de la empresa sobre su organización, funcionamiento y desarrollo, alianzas estratégicas, políticas y criterios sobre tarifas, comercialización, competencia, etc.
12. Toda otra información o antecedentes que específicamente la empresa les otorgue la calidad de confidencial, lo cual comunicará previamente y por medio electrónico o escrito al trabajador.
13. Toda Información referente a recetas, procesos productivos, materias primas y proveedores.

El incumplimiento o contravención a las normas establecidas en este Título serán consideradas incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato; las que serán sancionadas con amonestaciones escritas, a no ser que la gravedad del hecho o la reiteración de la falta puedan dar lugar a la configuración de alguna de las causales contempladas en el Artículo 160 del Código del Trabajo, artículo que el empleador podrá invocar para poner término inmediato a su contrato, sin perjuicio de la aplicación de otras normas legales si procediere.

CAPÍTULO XX

PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL

ARTÍCULO 104: Las facultades de solicitar el privilegio, así como los eventuales derechos de propiedad industrial derivados de las invenciones realizadas por el trabajador en nombre de la Empresa, pertenecerá a esta última, y así lo reconoce el trabajador, tomando en cuenta que para llevar a cabo la invención referida el trabajador se beneficia de modo evidente de los conocimientos adquiridos dentro de la empresa y siempre utilizará medios proporcionados por ésta. En cualquier caso, el trabajador deberá comunicar de inmediato la circunstancia de la invención o creación.

Asimismo, en los contratos de trabajo y prestación de servicios, cuya naturaleza sea el cumplimiento de una actividad inventiva o creativa, la facultad de solicitar el registro, así como los eventuales derechos de propiedad industrial, pertenecerán exclusivamente al empleador, salvo estipulación expresa en contrario.

Por su parte, toda creación intelectual que emane directa o indirectamente de esta relación laboral-contractual será considerada de propiedad exclusiva del empleador. A mayor abundamiento, el trabajador cede desde ya sus derechos en beneficio del empleador y renuncia a cualquier precio, derecho o indemnización que a su respecto pudiere pertenecerle, tomando en especial consideración que para llevar a cabo la creación referida el trabajador se beneficia de un modo evidente de los conocimientos adquiridos dentro de la empresa y siempre utilizará medios proporcionados por ésta. La infracción a esta cláusula constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato para los efectos propios de su terminación.

En el caso de aquel trabajador que, según su contrato de trabajo, no se encuentra obligado a realizar una función inventiva o creativa, tendrá la facultad de solicitar el registro, así como los eventuales derechos de propiedad industrial derivados de las invenciones realizadas por él. Sin embargo, si para llevar a cabo la invención se hubiera beneficiado de modo evidente de los conocimientos adquiridos dentro de la empresa y utilizara medios proporcionados por ésta, tales facultades y derechos pertenecerán al empleador, en cuyo caso éste deberá conceder al trabajador una retribución adicional a convenir de común acuerdo por las partes.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 105: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa, actuando en desmedro del clima organizacional.

La empresa garantiza a sus trabajadores un trato y un ambiente laboral compatible con la dignidad de la persona y la oportunidad en el empleo.

Para efectos de garantizar un ambiente laboral digno y mutuo respeto entre los trabajadores y que asegure las oportunidades en el empleo, la Empresa establece el siguiente procedimiento para la investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual que ocurran en la empresa.

ARTÍCULO 106: Por acoso sexual se entiende toda conducta por la que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Se considerarán como conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, aquellas que se verifiquen verbalmente o bien mediante cartas, misivas personales, comunicaciones, correos electrónicos y otras similares.

Las principales definiciones asociadas al acoso sexual son, entre otras, las siguientes:

a) Coerción Sexual: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (por ejemplo, aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.

b) Proposiciones sexuales no consentidas: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

c) Manifestaciones habituales de acoso sexual:

- Promesas, implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

ARTÍCULO 107: En caso de que algún trabajador se sienta afectado o tuviere conocimiento de conductas que pudieran considerarse como de acoso sexual, deberá realizar por escrito dichas denuncias, remitiendo una carta o un correo electrónico al Gerente de Personas de la empresa o quien ocupe el cargo inmediatamente inferior si el primero no está presente, señalando con claridad los siguientes antecedentes:

a) Nombre completo, Rut, domicilio, cargo en la empresa y firma del denunciante;

b) Nombre y cargo en la empresa del trabajador que hubiere cometido las conductas consideradas como propias de acoso sexual denunciado, en la medida en que se tenga dicha información.

c) Relación detallada de la o las conductas consideradas como de Acoso Sexual, con indicación, en lo posible, del día, lugar, hora y circunstancias en que las mismas se habrían verificado.

ARTÍCULO 108: Recibida la denuncia por el Gerente de Personas o quien corresponda, según lo señalado precedentemente, éste escuchará al denunciante y le advertirá de la gravedad y consecuencias de sus acusaciones, remitiendo posteriormente los antecedentes, dentro del día hábil inmediatamente siguiente a una persona idónea la que dispondrá la realización de una investigación interna y propondrá, a la luz de los antecedentes preliminares y en forma inmediata, las medidas de resguardo necesarias, pudiendo proponer al efecto, las siguientes:

a) Separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso;
b) Redistribuir las jornadas de trabajo de uno o todos los involucrados;
c) Redestinación de una o todas las partes involucradas;
d) Otorgamiento de un permiso con goce de remuneraciones para uno o todos los involucrados, el que no se podrá considerar bajo ningún respecto como despido ni será imputable al feriado anual y deberá constar en un documento laboral extendido al efecto;
e) Cualquiera otra medida que, atendida la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el éxito de la investigación.

ARTÍCULO 109: Junto con la adopción de las medidas de resguardo antes señaladas, la persona designada por la empresa dispondrá la realización de una investigación interna a efectos de verificar la efectividad de la o las denuncias de acoso sexual efectuadas.

Dicha investigación deberá concluirse necesariamente dentro del plazo de 30 días desde recibidos los antecedentes por el Gerente de Personas o quien corresponda según lo expresado anteriormente.

ARTÍCULO 110: Una vez que los antecedentes de la denuncia efectuada estén en poder del funcionario a cargo de la investigación, éste notificará a todos los involucrados, personalmente o por escrito, mediante correo electrónico o carta certificada remitida al domicilio señalado en los respectivos contratos de trabajo o documento de denuncia, del procedimiento de inicio de la investigación, señalando en tal comunicación las fechas y lugares dispuestos para oír a todos los involucrados y para que los mismos puedan aportar o rendir las pruebas que sustenten sus posiciones.

El funcionario a cargo de la investigación podrá disponer tantas citaciones como estime prudentes y la realización de todas las diligencias que, a su juicio, puedan ayudar en el desarrollo de la investigación que se practica.

ARTÍCULO 111: La investigación que se realice deberá siempre constar por escrito, debiendo tomarse todas las medidas conducentes a resguardar la reserva de los antecedentes que sean recibidos.

Atendidos los antecedentes que deriven de la investigación, el funcionario investigador, podrá siempre proponer a la Empresa la aplicación, cambio o adopción de nuevas medidas de resguardo.

En cualquier caso, será siempre la Empresa quien aplique las sanciones o medidas de resguardo que sean propuestas por el encargado de la investigación.

ARTÍCULO 112: Una vez finalizada la investigación de acoso sexual, el funcionario a cargo deberá, dentro del mismo plazo de 30 días señalado anteriormente, emitir un informe escrito el que deberá contener:

a) Individualización de las partes involucradas;
b) Relación de los hechos investigados;
c) Indicación de los testigos que hubieren declarado y de las demás pruebas aportadas por las partes a la investigación;
d) Las conclusiones finales de la investigación;
e) Propuesta de medidas o sanciones a aplicar en caso de estimar la procedencia de las mismas.

ARTÍCULO 113: El informe emitido por el encargado de la investigación deberá ser remitido a la Gerencia de Personas de la empresa y notificado personalmente a los involucrados, también, dentro del plazo de 30 días.

ARTÍCULO 114: Copia del informe a que se refieren los artículos anteriores deberá, tan pronto se encuentre terminado y debidamente notificado a las partes involucradas, remitirse a la Inspección del Trabajo respectiva, la que podrá realizar observaciones a dicho informe, en cuyo caso, el funcionario investigador, deberá realizar las adecuaciones que estime pertinentes, debiendo notificar dicho informe, con las adecuaciones realizadas, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de las observaciones practicadas por el ente administrativo.

ARTÍCULO 115: Las sanciones o medidas disciplinarias cuya aplicación puede sugerir la persona encargada de la investigación serán las que determina el presente Reglamento Interno, o bien, alguna de las siguientes:

a) Amonestación verbal con constancia en la carpeta de antecedentes del Trabajador;

b) Amonestación escrita con constancia en la carpeta de antecedentes del Trabajador y con copia a la Inspección del Trabajo;

c) Multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción y que no excederán de un 25% de la remuneración diaria del trabajador;

d) Evaluación del término del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 160 N°1, letra b) del Código del Trabajo, si los hechos investigados así lo ameritaren.

Las medidas o sanciones antes descritas deberán ser aplicadas por la Empresa dentro de los 15 días de notificado, a su parte, el informe con las conclusiones de la investigación.

ARTÍCULO 116: Atendida la gravedad de las denuncias practicadas y considerando especialmente las conclusiones del funcionario investigador y las observaciones practicadas por la autoridad administrativa, en su caso, la Empresa podrá decretar el despido de la persona considerada como responsable de las conductas denunciadas, aplicando en dicho caso la causal del artículo 160 N° 1,

letra b) del Código del Trabajo, esto es "*Conductas de acoso sexual*", sin perjuicio de otras que pudieren corresponder.

ARTÍCULO 117: Sin perjuicio de lo ya expresado anteriormente, la persona que se sienta afectada o tenga conocimiento de la ocurrencia de conductas que puedan considerarse como de acoso sexual podrá siempre recurrir ante la Inspección del Trabajo competente a efectos de realizar las denuncias respectivas, en especial, cuando la denuncia de acoso sexual involucre a las personas encargadas de recibir o bien de tramitar la respectiva denuncia.

ARTÍCULO 118: En cualquier caso y atendida la naturaleza de la denuncia realizada, la Empresa podrá siempre, si lo estima conveniente, derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, para lo cual dispondrá de un plazo de cinco días desde que el Gerente de Personas reciba los antecedentes.

CAPÍTULO XXII

DE LAS SUGERENCIAS, CONSULTAS E INFORMACIONES Y DE LOS RECLAMOS

- **De las Sugerencias, Consultas e Informaciones Individuales**

ARTÍCULO 119: La Empresa garantiza a todos sus trabajadores el derecho a efectuar sugerencias, formular consultas y a requerir las informaciones correspondientes a sus derechos y obligaciones en la Empresa.

Las sugerencias, consultas e informaciones serán efectuadas o solicitadas por el trabajador al jefe correspondiente o a la gerencia respectiva.

ARTÍCULO 120: Los reclamos de los trabajadores deberán ser presentados por escrito indicando lo siguiente:

a) Nombre completo, Rut, cargo en la empresa y firma del reclamante, y;

b) Relación detallada de la materia reclamada.

Los reclamos de los trabajadores deberán ser presentados directamente por el interesado al jefe directo o gerencia respectiva.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

El siguiente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientación respecto de la presentación de una denuncia de conducta de Acoso Laboral, para efectos de su investigación y eventual sanción

ARTÍCULO 121: DEFINICIONES

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Denunciante: El trabajador(a) que efectúa la denuncia

Denunciado(a): la o las personas respecto de quienes se ha presentado una denuncia por acoso laboral.

ARTÍCULO 122: Se deberá presentar una denuncia formal y por escrito al Gerente de Personas de la empresa, la que debe contener, a lo menos, los siguientes antecedentes: nombre, apellido, Rut del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; descripción detallada de los hechos que se denuncian, en lo posible indicando fecha y hora, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTÍCULO 123: La persona receptora de la denuncia, escuchará al o la Denunciante, y lo orientará en relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.

Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de resguardo para el denunciante, tales como la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, otorgamiento de vacaciones, etc.

ARTÍCULO 124: La denuncia será investigada por un Comité conformado por un abogado de la Empresa y un funcionario designado por el receptor de la misma, quienes serán los encargados de llevar a cabo una investigación interna, en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan presentar sus pruebas (testigos, documentos, etc.), y en caso necesario se podrá solicitar la evaluación de una o ambas partes por un psicólogo externo.

Este Comité tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para iniciar su trabajo de investigación, dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes

personalmente o por carta certificada dirigida a su domicilio, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a los involucrados y recibir sus pruebas.

ARTÍCULO 125: El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento.

ARTÍCULO 126: El informe con las conclusiones a las que llegó el Comité, incluidas las eventuales medidas y sanciones que se propongan, deberá estar concluido a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes al inicio de la Investigación. El informe final se deberá notificar a las partes personalmente o por carta certificada dirigida a su domicilio.

Los involucrados podrán hacer observaciones al informe de conclusiones y acompañar nuevos antecedentes dentro de los tres días hábiles siguientes de notificado de las conclusiones, mediante carta dirigida al Comité, que evaluará los nuevos antecedentes aportados y emitirá un nuevo y final informe, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción de los nuevos antecedentes.

ARTÍCULO 127: El informe de que se trate, contendrá la identificación de las partes involucradas, y de los testigos que declararon, junto con el detalle de los documentos y demás pruebas tenidas a la vista, una relación de los hechos denunciados, y las conclusiones a que llegó el Comité y las medidas y sanciones que se proponen para el caso de ser procedente.

ARTÍCULO 128: Las medidas y sanciones que se aplicarán serán aquellas que contemplan el presente Reglamento Interno y/o la legislación vigente.

CAPÍTULO XXIV

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN (Ley Zamudio) La Ley 20.609

ARTÍCULO 129: Tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la constitución política de la república o en los tratados sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran 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 del género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Cualquier reclamo deberá ejercerse de conformidad a las normas que establece la Ley.

CAPÍTULO XXV

RESPECTO AL USO DE SISTEMAS DE VIGILANCIA- CAMARAS DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 130: La empresa hace presente que tiene instalada cámaras de seguridad y otros mecanismos de control audiovisual en distintas áreas de la empresa, cuidando siempre de que dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los colaboradores de Latin America Power S.A.

En efecto, la instalación de dichas cámaras de seguridad responde a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de LAP y por razones de seguridad de los trabajadores y sus instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de La Compañía.

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigen directamente al ejercicio de las labores de un colaborador en particular, sino que, en lo posible, se orientan en planos panorámicos; su emplazamiento no abarca lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, salas de vestuarios, cocina, etc.

Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de los colaboradores que pudieren aparecer en las mismas.

En todo caso, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados de cualquier trabajador que se puedan haber obtenido mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta al empleador o sus asesores y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

Asimismo, se hace presente que los videos de seguridad se borrarán cada 30 días, será en el encargado de informática en conjunto con el Gerente de Personas, el responsable de Compliance de LAP, y el Gerente General, los únicos que tendrán libre acceso a los videos de las cámaras de seguridad.

CAPÍTULO XXVI

DE LAS SANCIONES, MULTAS Y DEL DESPIDO

ARTÍCULO 131: Toda infracción al contrato de trabajo, al Modelo de Prevención de Delitos, al Código de Ética y Políticas Internas y al presente Reglamento, podrá ser sancionada en la siguiente forma:

1. Amonestación verbal: Se dará una amonestación verbal que se ratificará por escrito, guardándose una copia en la carpeta del trabajador.

2. Amonestación escrita: En el caso de infracciones más serias o reiteradas o en el caso de un continuo mal desempeño, el trabajador recibirá una amonestación formal escrita, con copia a la hoja de vida y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

3. Multas: Las infracciones al reglamento interno pueden ser sancionadas con multa en dinero que será proporcional a la gravedad de la infracción y que no excederá de un 25% de la remuneración diaria del trabajador y de su aplicación podrá reclamarse dentro de un plazo de cinco días hábiles ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Antes de aplicarse la sanción disciplinaria de multa se le otorgará al trabajador la oportunidad de efectuar sus descargos, dentro de las 24 horas siguientes a que sea notificado de los hechos, con la sola finalidad de reunir la mayor cantidad de antecedentes posible, con el objeto de tomar la decisión correspondiente.

Esta sanción disciplinaria, así como su monto serán determinados por el Encargado de Prevención de Delitos junto con el Directorio de LAP y podrá ser apelada por el trabajador.

4. Despido: Las sanciones establecidas en este título se entienden sin perjuicio de la facultad de decidir el término del contrato inmediato, de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 132: Los fondos provenientes de las multas que establece este reglamento, se destinarán a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para sus trabajadores.

ARTÍCULO 133: Las sanciones y procedimientos se entienden sin perjuicio de la facultad de decidir el despido inmediato de acuerdo a la ley.

CAPÍTULO XXVII

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 134 El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes;
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 135: El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1°) Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

b) Conductas de Acoso Sexual;

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

f) Conductas de Acoso Laboral

g) Comisión de alguno de los Delitos establecidos en la Ley 20.393, que Regula un sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas aplicable sólo a los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público nacional e internacional.

2°) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3°) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta

injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4°) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

1. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quién lo represente, y

2. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato.

5°) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6°) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7°) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

ARTÍCULO 136: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal Las Necesidades de la empresa, establecimiento o servicios 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 uno o más trabajadores. En este caso corresponderá el pago de la indemnización por años de servicios, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Asimismo el empleador podrá poner término al contrato por la causal de Desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, para el caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, lo que también es aplicable a trabajadores que ocupen cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter emane de la naturaleza de los mismos.

ARTICULO 137: La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168 del mismo Código.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 138: El trabajador cuyo contrato termine por la aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, 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 sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

CAPÍTULO XXVIII

DE LAS INSTITUCIONES PREVISIONALES Y DE SALUD

ARTÍCULO 139: El trabajador que se incorpore a una Administradora de Fondos de Pensiones o se cambie a otra, deberá comunicarlo al jefe administrativo, sin perjuicio de la información que le corresponde enviar a la AFP, donde deben enterarse las futuras cotizaciones.

Los trabajadores que opten por aportar su cotización de salud a una Institución de Salud, deberán comunicar dicha decisión al jefe administrativo, como también su transferencia o retiro de ésta, sin perjuicio del aviso que deberá entregar a la Isapre correspondiente.

CAPÍTULO XXIX

AMBIENTES DE TRABAJO LIBRES DE HUMO DE TABACO

ARTÍCULO 140: Se prohíbe fumar en las dependencias de la empresa. Específicamente, se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a) En ascensores, y medios de transporte
b) Al interior de los recintos o dependencias de la empresa.
c) Bodegas de almacenamientos.
d) Oficinas, espacios cerrados.
e) Gimnasios y recintos deportivos
f) Centros de atención o de prestación de servicios (policlínicos, casinos, etc.)

ARTÍCULO 140 BIS: La Ley 20.660, que modifica la Ley 19.419 en Materias relativas a Ambientes Libres de Humo de Tabaco, en su artículo Único N° 10 sustituye el Art. 11º de la ley 19.419, quedando en los siguientes términos:

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

a. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
b. Aeropuertos y terrapuertos.

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

CAPÍTULO XXX

DERECHOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 141: La empresa respetará e instará el respeto en todo sentido de los derechos fundamentales de sus trabajadores, cuya finalidad es favorecer el desarrollo integral de toda persona humana e instará para que se trabaje en un ambiente que proteja el derecho a la igualdad, honra, dignidad, respeto y protección de la vida privada y no discriminación de los trabajadores.

La empresa insta a sus trabajadores a notificar a sus jefes directos, jefe administrativo o al Gerente de Personas de la empresa, en caso de recibir cualquier tipo de acoso laboral, intimidación o cualquier acción reiterada y sostenida de hostigamiento que atente su dignidad, salud o integridad. La empresa busca que las labores realizadas en el lugar de trabajo sean llevadas a efecto en un ambiente de armonía y salud, que permita el desarrollo de las capacidades de todos los involucrados.

CAPÍTULO XXXI

DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

ARTÍCULO 142: La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en Empresas de Servicios Transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A,

"Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, Empresa o Faena, denominada la Empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el

dueño de la Obra, Empresa o Faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

ARTÍCULO 143: La Empresa Principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la Empresa Principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos.

La Empresa Principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas del párrafo 1° del título VII del Código del Trabajo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

ARTÍCULO 144: La Empresa Principal, 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 trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.
El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva inspección del trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

En el caso de que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la Empresa Principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en cuanto a estas normas. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la Empresa Principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora. La dirección del trabajo deberá poner en conocimiento de la Empresa Principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

ARTÍCULO 145: Si la Empresa Principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada, al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la Obra, Empresa o Faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en la fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la Empresa Principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

ARTÍCULO 146: Sin perjuicio de las obligaciones de la Empresa Principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del Código de Trabajo, la Empresa Principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su Obra, Empresa o Faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley Nº 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Sin perjuicio del derecho que se reconoce en el párrafo 1° del título VII del Código del Trabajo al trabajador en régimen de subcontratación, respecto de la Obra, Empresa o Faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

CAPÍTULO XXXII

DESCRIPCIONES BÁSICAS DE LOS CARGOS DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 147: Se hace presente que las descripciones y perfil de cargo de cada trabajador de LAP serán adjuntadas mediante un anexo al contrato de trabajo respectivo de cada trabajador.

CAPÍTULO XXXIII

DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS

ARTÍCULO 148: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley N° 20.422)

Para el caso de que se integren trabajadores con capacidades disminuidas, se propenderá a lo siguiente:

a) Incluir la integración en los valores y cultura de la empresa.
b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio trabajador y de la faena en su conjunto.
c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
d) Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la empresa.
e) Realizar entrenamientos a los trabajadores discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado. f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.

g) Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

La empresa cuidará de no incurrir ella o sus trabajadores en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

La Empresa se ajustará a las normas de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Con fecha 15 de Junio de 2017 fue publicada en el Diario oficial, la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, siendo sus principales aspectos los siguientes:

1. Se agrega el artículo 157 bis al Código del Trabajo el que establece que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.
2. El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, 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.

3. Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con lo establecido en el N° 1 anterior, deberán, en forma alternativa, ejecutar alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el art. 2 de la ley N° 19.885 (aquellas que tienen por finalidad de acuerdo con el objeto establecido en sus estatutos como en su actividad real, proveer directamente servicios a personas de escasos recursos o con discapacidad). Además, podrán recibir estas donaciones los establecimientos educacionales que tengan proyectos destinados a la prevención o rehabilitación de adicciones de alcohol o drogas, para sus alumnos y, o apoderados, la atención de víctimas de violencia intrafamiliar.

Se consideran razones fundadas, de acuerdo al N° 3 anterior, 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.

Se hace presente que LAP no cuenta con una dotación de 100 trabajadores, pero en caso de que su dotación de personal sobrepasara los 100 se adecuará completamente a la legislación vigente en cuando a inclusión laboral.

ARTÍCULO 148 BIS: Con fecha 21.10.2020 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.275 que agregó el artículo 157 quáter al Código del Trabajo, del siguiente tenor **(Vigencia a partir del 01.11.2022):** "Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.
Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar

anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.
Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.".

CAPITULO XXXIV

DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 149: Concepto del contrato de trabajo a distancia y teletrabajo

Trabajo a distancia

Aquel que involucra a los trabajadores que prestan sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Teletrabajo

Forma de trabajo a distancia que distingue por el hecho de que en la prestación de servicios se utilizan medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o porque tales servicios deban reportarse a través de estos medios.

La prestación de servicios bajo estas modalidades requiere del acuerdo de las partes, el que puede alcanzarse tanto en el inicio de la relación laboral como durante su vigencia.

Lugar en que se prestarán servicios bajo modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo

Para determinar si se está en presencia de un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, lo relevante es el hecho de que los servicios se presten en espacios físicos distintos al de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
Por esta razón, no constituiría trabajo a distancia o teletrabajo, la prestación de servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando estén ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Trabajo a distancia y teletrabajo sujeto a jornada de trabajo

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales en materia de jornada de trabajo se contemplan en el Capítulo IV Libro I del Código del Trabajo, con las excepciones y modalidades establecida en dicha disposición. Ello significa que el trabajador quedará afecto a las normas sobre duración y distribución de la jornada previstas en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, como asimismo a las que regulan el descanso semanal que se establecen en los artículos 35 y 38 del mismo cuerpo legal.

El trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, estando las partes facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella. En este último caso, debe constar en el anexo o contrato respectivo del trabajador. El dependiente deberá comunicar a su empleador con, al menos una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido.

En lo que respecta específicamente al trabajador a distancia, cuando la naturaleza de sus funciones lo permite, las partes pueden pactar que aquel distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites legales en cuanto a jornada y descansos, señalados precedentemente.

Ahora bien, sea que se trate de contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, corresponderá al empleador establecer a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Derecho a descanso y derecho a desconexión

Respecto a los tele trabajadores excluidos de la limitación de jornada, mantienen el derecho que deberá ejercerse conforme a la normativa que regula la materia y que se contiene en los artículos 35 y siguientes del Código del Trabajo.

En lo que respecta al derecho de desconexión, ello asiste tanto a los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario y a los tele trabajadores excluidos de la limitación de jornada, y se traduce de que, durante un lapso **de al menos 12 horas continuas**, en un periodo de 24 horas, dichos dependientes no estarán obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador.

Contenidos mínimos del contrato de trabajo a distancia y el contrato de teletrabajo

Además de las estipulaciones mínimas establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato debe contener aquellas especiales que la normativa prevé, las cuales deben ser incorporadas al momento de acordar la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

El trabajo a distancia o teletrabajo puede acordarse por un tiempo determinado o de forma indefinida, aspecto que deberá consignarse al momento de alcanzar el acuerdo respectivo.

Estipulaciones mínimas del contrato a distancia o de teletrabajo:

1. Indicación expresa que las partes han acordado el teletrabajo o trabajo a distancia
2. El lugar en que se prestarán los servicios
3. El período de duración del acuerdo
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios.
5. O la circunstancia de haberse acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

Derecho de reversibilidad de las modalidades de contrato de trabajo a distancia y teletrabajo
Cuando el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo se ha acordado con posterioridad al inicio de la vigencia de la relación laboral es posible de volver a la modalidad presencial por decisión unilateral de cualquiera de las partes, previo aviso por escrito a la otra con 30 días de anticipación.

Si la prestación de servicios a distancia o teletrabajo se hubiere acordado al inicio de la vigencia de la relación laboral, para volver a la modalidad de trabajo presencial siempre se requerirá del acuerdo de las partes.

TITULO SEGUNDO
DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO Y COOPERACIÓN

La prevención de riesgos es parte inherente a todo proceso de trabajo. Ello significa que éste se considera bien hecho sólo cuando se ejecuta con completa seguridad e higiene. Uno de los principales objetivos de este reglamento interno es fijar los deberes y obligaciones tendientes a evitar o prevenir los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales y a que los trabajadores mantengan una higiene adecuada en todas las actividades de trabajo. Todo lo anterior de conformidad al artículo 67 de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en los artículos 14 al 20 del Decreto Supremo 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, se mantendrá al día el reglamento de acuerdo a las medidas de prevención e higiene que indique el organismo administrador del seguro, el Departamento de Prevención y/o los Comités Paritarios respectivos. Los trabajadores deberán cumplir con sus exigencias de acuerdo a lo que dispone el artículo 67 de la Ley 16.744, el que prescribe textualmente que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar 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 regirá por lo dispuesto en el párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Todos los accidentes del trabajo son evitables al actuar sobre las causas que los provocan y al existir una verdadera conciencia sobre la seguridad en el trabajo en todos los niveles de la Empresa. Es deber de todos los dependientes velar por su seguridad e higiene personal, la de sus compañeros de trabajo y sobre la propiedad de la Empresa, debiendo todos cooperar en ello. Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el propósito de prevenir daños a las personas y equipos de la empresa.

Para el buen cumplimiento de este cometido la empresa solicita la cooperación de todos nuestros trabajadores a efecto de colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, extendiendo esta actitud a su hogar, su familia y a toda la comunidad.

Disposiciones Generales

ARTICULO 1: Principios generales que rigen las acciones de prevención de riesgos de la empresa.
La dirección de la empresa estima de máxima importancia que todas las actividades laborales se realicen involucrando actos, métodos y condiciones seguras, lo que incide directamente en la calidad de vida de las personas, en el perfeccionamiento de la productividad y calidad de las operaciones, y en el cumplimiento de las normas legales vigentes. Los principios que rigen las acciones de prevención de riesgos en esta empresa, son los siguientes:

1.- Todos los incidentes (accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, situaciones de emergencia, accidentes con daño a la propiedad, operaciones y procesos, y hechos que dañan el medio ambiente), se pueden evitar mediante el control de las causas que contribuyen a su generación.

2.- La prevención de incidentes es responsabilidad de cada una de las personas que se desempeñan en esta empresa.

3.- Los diferentes niveles de la estructura de dirección (Ejecutivos, Jefes y Supervisores) son responsables de entrenar, motivar, evaluar y corregir, mediante acciones sistemáticas en estas materias, a los trabajadores a su cargo.

4.- Es responsabilidad de los Ejecutivos, Jefes, Supervisores y Trabajadores de cada área, de que las instalaciones, equipos y métodos de trabajo se mantengan y desarrollen libres de riesgos.

5.- La seguridad, producción, calidad y costos tienen el mismo nivel de importancia. En caso de interferencia entre estas funciones, la seguridad debe tener la primera prioridad.

6.- El propósito de la gestión preventiva es lograr un control óptimo sobre las causas que generan incidentes, mediante un eficaz trabajo en equipo y el mejoramiento continuo de los procesos operativos.

7.- La prevención de incidentes contribuye significativamente al mejoramiento de la productividad de los recursos, y por consiguiente al éxito de la empresa y a una mejor calidad de vida de sus miembros.

ARTÍCULO 2: Autoridad y Responsabilidad de los Niveles Ejecutivos, Jefes y Supervisores, en Materias de Prevención de Riesgos.
Para cumplir con los propósitos de este reglamento, los diferentes niveles de dirección de la empresa tendrán la autoridad necesaria para desarrollar las acciones preventivas respectivas.

Con este objeto deberán:

a) Aplicar la Política de Prevención de Riesgos en su ámbito de gestión.

b) Impulsar y controlar el cumplimiento de las actividades preventivas establecidas en el programa anual.
c) Asignar los recursos necesarios para el óptimo cumplimiento de las actividades preventivas.
d) Incluir en las etapas de diseños y proyectos, consideraciones de Prevención de Accidentes, Salud Ocupacional, Control de Emergencias y Protección del Medio Ambiente, y realizar las consultas técnicas necesarias cuando se requieran.

Es obligación del Jefe o Supervisor que corresponda comunicar en forma inmediata al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la ocurrencia de todo incidente, aunque no hayan resultado lesionados.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DAÑOS A LA PROPIEDAD DE LATIN AMERICA POWER

Latin America Power (LAP) considera prioritaria la conservación de la seguridad, salud ocupacional y la integridad física de todos los colaboradores, contratistas y terceros, así como el cuidado del medio ambiente.

Hemos implementado un Sistema de Gestión cuyos principios son:

- Conservar la seguridad, salud ocupacional y la integridad física y prevenir los riesgos a las personas.
- Usar en forma eficiente el agua/energía y prevenir la contaminación ambiental.
- Cumplir las leyes y normas aplicadas.
- Mejorar continuamente la gestión y desempeño de la seguridad, la salud ocupacional y el medio ambiente, con el compromiso de todos.

Consecuentemente con lo anterior, es necesario tener presente lo siguiente:

1. Los riesgos operacionales son aquellos que al materializarse en incidente/accidente generan daños personales y fallas operacionales que derivan en pérdidas directas e indirectas afectando los costos, la calidad y buen servicio de la Empresa.

2. Los factores de costos, calidad y servicio son componentes básicos de la competitividad de la Empresa y pueden ser dañados sistemáticamente al no existir medios de prevención y control de riesgos.

3. Como sabemos, los accidentes que afectan a los trabajadores son sólo una parte del problema, lo más visible. Por otra parte, la magnitud y características de los daños que afectan a los equipos, a los materiales y al medio ambiente, en alguna medida están ocultas

y no siempre se tiene una clara noción del impacto económico que tiene en la productividad y al igual que las fallas y paralización producidas por estos incidentes.

Para alcanzar un adecuado desempeño, se precisa la participación conjunta, dedicada, continua, armónica, sistemática y entusiasta de todos, **siendo una obligación compartida por todos los integrantes de la organización y nadie podrá desligarse de esta responsabilidad.**

CAPITULO PRIMERO
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 3: Definiciones:

1. **TRABAJADOR:** Se entenderá por trabajador, a toda persona natural que en cualquier carácter preste servicio a la empresa bajo dependencia o subordinación y por los cuales obtenga una remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

2. **EMPRESA:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

3. **JEFE INMEDIATO:** La persona que está a cargo y es responsable de ciertas áreas de trabajo, tales como Gerentes, Jefe de Área, Jefe de Departamento, Jefe de Sección, Jefe de Turno, Supervisor, Administrador. En el caso de que existan dos o más personas que invistan una misma calidad de Jefatura, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.

4. **ACCIDENTES DE TRABAJO:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo. Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de Instituciones Sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales (art. N° 5, Ley 16.744).

5. **ACCIDENTES DE TRAYECTO:** Los ocurridos en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. Se considera no tan sólo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. Además, se considera accidente de trayecto aquel que ocurra en el trayecto entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este caso se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

6. **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que produzca incapacidad para el trabajo o la muerte.

7. **RIESGOS PROFESIONALES**: Los riesgos a que esté expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5° y 7° de la Ley N° 16.744.

8. **SUBESTANDAR:** Cualquier desviación respecto a las normas establecidas y aceptadas para lograr mantener la marcha de los procesos productivos, con un nivel de perdidas mínima.

9. **CONDICION SUBESTANDAR:** Es la condición física o mecánica que hace posible el accidente personal y/o el accidente material. Es susceptible de protegerse o corregirse.

10. **ACCION SUBESTANDAR:** Es la transgresión a una norma de trabajo a una instrucción considerada insegura.

11. **EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL:** El elemento o conjunto de elementos que permite al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

12. **ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO O MUTUAL:** Se entiende por Organismo administrador a aquel que administra la ley N° 16.744. Entre otros al Servicio Nacional de Salud, las mutuales y todos los organismos de prevención social al que se encuentren afiliados los trabajadores y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones.

13. **NORMAS DE SEGURIDAD:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o organismo administrador, que señala la forma de ejecutar sus trabajos sin riesgo para el trabajador.

14. **COMITÉ PARITARIO:** El grupo de tres representantes del empleador y de tres representantes de los trabajadores destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con la ley y cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que encomienda la ley serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

15. **EXPERTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS:** Persona encargada de asesorar técnicamente a la empresa, sobre control de riesgos, accidentes, enfermedades profesionales, capacitación del personal y evaluación estadística.

ARTÍCULO 4: El presente Reglamento, exhibido por la empresa en lugares visibles del establecimiento se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

ARTÍCULO 5: El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento Interno y a las normas o instrucciones emanadas del organismo administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos. El presente Reglamento Interno, así como la Política de Prevención de Riesgos y Daños a la Propiedad, forman parte integrante del Contrato de Trabajo, por lo que constituyen parte de las obligaciones diarias de los trabajadores durante la prestación de sus servicios para LAP.

CAPITULO SEGUNDO
DE LAS OBLIGACIONES GENERALES RELACIONADAS CON LA HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 6: La seguridad e higiene son esenciales para la ejecución eficiente y ordenada de cualquier trabajo. Es obligación primordial de todo trabajador conocer y cumplir las disposiciones contenidas en la ley, disposiciones de la autoridad administrativa y de los organismos administradores del seguro.

Además de lo anterior, constituyen obligaciones especiales para los trabajadores de LAP, las siguientes:

1. Mantener una óptima presentación personal.

2. Acatar y cumplir estrictamente las órdenes e instrucciones sobre higiene y seguridad y obedecer los avisos respectivos.

3. Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene personal en la empresa a fin de evitar condiciones que puedan generar enfermedades o contaminaciones:

    a) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados con grasa o aceite y otros, debiendo además mantenerlos permanentemente aseados.

    b) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.

4. Registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, por efectos de posibles accidentes de trayecto.

5. A la hora señalada en el respectivo contrato de trabajo, el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la empresa haya destinado al efecto.

6. Usar los elementos de protección personal que la empresa le proporcione, cuando el desempeño de sus labores así lo exija. En caso de que el trabajador no sepa usar o disponer del elemento de protección o higiénico deberá solicitar a su jefe más inmediato que se le instruya en tal sentido.

7. Los guantes, respiradores, máscaras u otros elementos personales de protección serán de uso estrictamente personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio.

8. Los trabajadores que se expongan a humos metálicos, solventes, gases, polvo en suspensión o sustancias de naturaleza tóxica en general, deberán usar mascarilla de protección con filtros de protección para estos agentes.

9. Solicitar, de inmediato, nuevos elementos de protección personal en caso de que así lo requiera, lo que será calificado por la empresa. En todo caso, el trabajador estará obligado a devolver el o los elementos de protección que exijan cambio. Si es que el deterioro o pérdida se produce por culpa o dolo del trabajador, la reposición será de cargo de éste.

10. Informar al Jefe directo de toda situación irregular y que signifique riesgo para el trabajador, los compañeros de trabajo o clientes de la empresa.

11. Leer y obedecer los avisos, afiches y letreros de seguridad que advierten sobre los riesgos existentes. Los trabajadores que operen vehículos, deberán cumplir estrictamente las señalizaciones de tránsito y revisar el vehículo a su cargo al inicio y término de su jornada de trabajo.

12. Además de lo anterior, dichos avisos, letreros y afiches deberán ser protegidos por los trabajadores evitando su destrucción y avisando a la empresa para que los reponga si es que fuera necesario.

13. Respetar los pasillos de circulación, de evacuación y otras establecidas por la empresa. Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

14. El tránsito peatonal dentro de planta, deberá realizarse sólo por los caminos demarcados, para prevenir riesgo de atropello.

15. Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados, evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

16. Al término de cada etapa de trabajo o al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de un área deberá despejarla de excedentes de materias primas, desechos u otros.

17. Velar porque los elementos de protección personal entregados a su cargo se mantengan en buenas condiciones. El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección e higiénicos en el lugar y en la oportunidad indicados.

18. Los trabajadores, contratistas o visitas que ingresen a las áreas de faena, deberán contar con zapatos de seguridad en todo momento, para evitar lesiones por riesgos inherentes de dichas áreas.

19. El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar la escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base. Las escalas no deben pintarse, sólo barnizarse en color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

20. Los trabajadores que trabajen en una altura superior a 1,8 metros deberán usar arnés de seguridad, el que debe contar como mínimo con una cola de estrobo, y trabajar siempre estrobado en un punto de anclaje cuando se desplace sobre techos o tablones.

21. Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para así evitar accidentes o lesiones por parte de cualquiera que transite a su alrededor. Antes de limpiar, reparar o lubricar una máquina, ésta deberá detenerse y se colocará un letrero o aviso de seguridad.

22. Todo operador de una máquina, herramienta, equipos dispositivos de trabajo, etc. deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquier anomalía que pueda causar algún accidente del trabajo. De igual manera los trabajadores deberán revisar, con la periodicidad fijada por la empresa, las máquinas a su cargo, limpiándolas y lubricándolas para la seguridad del trabajo.

23. Ante cualquier duda por el funcionamiento de una máquina o equipo se deberá consultar al Jefe Directo o Supervisor.

24. El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquier otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las

precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo de reparación.

25. Todo trabajador responsable del manejo de algún vehículo asignado por la compañía deberá dar cabal cumplimiento al protocolo de uso de vehículos definido en LAP.

26. Todo trabajador tiene la obligación de informar a su jefe de la circunstancia de un accidente, de inmediato, por leve que sea, ya sea que le haya ocurrido a él mismo o a otros trabajadores.

27. Todo accidente deberá ser denunciado, en el plazo máximo de 24 horas de ocurrido o iniciado éste, al organismo administrador del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En dicha denuncia deberá indicarse en forma precisa las circunstancias en que éste se produjo.

28. Prestar cooperación en la investigación de todo accidente que ocurra en la empresa.

El trabajador, está obligado a declarar en forma completa y veraz en relación con los hechos constitutivos del accidente cada vez que se requiera.

Cada vez que ocurra algún accidente, con resultado de lesiones o no, el jefe del accidentado deberá practicar una investigación acuciosa sobre el mismo y emitirá un informe escrito en el plazo de 24 horas desde la ocurrencia del mismo. Dicho informe se deberá remitir al Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa y al Comité Paritario. También podrá remitirse al organismo administrador si se estima necesario.

29. En el caso de ocurrir un accidente en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y la casa habitación y viceversa, se debe informar de inmediato a Carabineros, Asistencia Pública o directamente al organismo administrador, debiendo quedar una constancia escrita.

30. Velar porque los elementos destinados a la protección contra riesgos y, especialmente, contra incendios, se mantengan en lugares accesibles y en buen estado. Comunicar cualquier anormalidad detectada.

31. Velar porque los servicios higiénicos se mantengan en condiciones convenientes de conservación y comunicar cualquier anormalidad detectada.

32. Cumplir las normas de higiene y seguridad que establezca la empresa y hacer que los compañeros de labores también las cumplan.

33. Someterse a los exámenes médicos que establezca la Empresa.

34. Si sufre alguna enfermedad contagiosa, dar cuenta a la empresa de manera de evitar contagios y males mayores, guardando la empresa la debida reserva del nombre del enfermo.

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

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

37. Deberá darse cuenta al jefe inmediato y al comité paritario después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

38. No podrán encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos estanque de gas, botellas de oxígeno aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros y donde la señalización de seguridad lo prohíba.

39. Los trabajadores que no pertenezcan a la brigada de incendios, grupos de evacuación o de emergencia de la empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

40. El acatamiento de todas las normas internas de la empresa sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad.

41. Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita la empresa para efectos de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la ley 16.744 y sus decretos complementarios.

42. Todo trabajador de la Empresa debe cumplir en todo momento con las acciones necesarias para minimizar el impacto ambiental en nuestras actividades, como así también informar a su superior de situaciones que puedan generar daño ambiental, para tomar las acciones de control.

43. Todo trabajador deberá informar a la empresa cuando padezca alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, con el objeto de que se adopten las medidas correspondientes, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

44. Todo trabajador deberá realizarse los exámenes que disponga la empresa, en la oportunidad que esta determine, cuando se presuman riesgos de enfermedades profesionales, consumo de drogas, estupefacientes, sustancias sicotrópicas o alcoholismo.

45. Todo trabajador deberá respetar, cumplir y hacer cumplir las medidas y procedimientos y protocolos de higiene y seguridad establecidos por la empresa ante situaciones de pandemia, contagios y otras circunstancias determinadas por la autoridad sanitaria (SEREMI DE SALUD).

CAPITULO TERCERO
DE LAS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

A. ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ARTÍCULO 7: De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándoles en los casos en los que procedan, sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, diferentes tipos de elementos de protección personal. Las mismas leyes obligan y responsabilizan al personal de que sean usados en forma permanente mientras se está expuesto a determinados riesgos.

Todo trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato, cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera. Queda expresamente prohibido, en todo caso, el canje o préstamo de estos elementos entre los trabajadores de la empresa.

Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida, culpable o intencional, la empresa tomará las medidas del caso y podrá instar por su reposición por parte del trabajador, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran proceder. Todo trabajador deberá informar en el acto al jefe inmediato, si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado.

Todo trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba, en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo que disponga las normas.

El supervisor inmediato será responsable de controlar en su sección o unidad de trabajo, el uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de seguridad establecidas en el presente reglamento de higiene, los respiradores, máscaras, guantes, zapatos y otros elementos de protección personal, en los cuales en virtud de su uso haya riesgo de contraer enfermedades o infecciones del usuario anterior, serán de uso estrictamente personal y estará estrictamente prohibido su préstamo.

B. ORDEN Y LIMPIEZA

ARTÍCULO 8: El orden y aseo reduce los accidentes, reduce el tiempo y los esfuerzos y hace más agradable y seguro el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 9: Es obligación del Jefe Directo y de todos los trabajadores a su cargo, mantener limpia y ordenada su área de trabajo, en especial están obligados a:

a) Mantener los pisos secos, si se ha derramado aceite u otro líquido debe ser secado en forma inmediata.

b) Evitar acumulación de desperdicios en su área de trabajo.

c) Recoger todo elemento o material que pueda causar accidentes o lesiones. (escombros, alambres, tablones, etc.)

d) La basura debe botarse en los basureros habilitados por la empresa.

f) Apilar los materiales y productos de acuerdo con un orden, de manera que no obstruya pasadas, pasillos ni caminos.

g) Cumplir las normas sobre señalización y demarcación existentes en las áreas de trabajo.

h) Mantener los pasillos y vías de tránsito de peatones y vehículos, despejados, señalizados y demarcados.

i) En general, cuidar la buena conservación de los edificios, dependencias, bienes y servicios de la Empresa.

C. PREVENCIÓN DE INCENDIOS

ARTÍCULO 10: El trabajador deberá conocer la ubicación del equipo contra incendios de su sección o área de trabajo.

1. El acceso a los equipos contra incendio deberá mantenerse despejado en todo momento, de manera que se pueda hacer uso de ellos sin dificultad alguna, cuando las circunstancias lo requieran.

2. Se debe dar cuenta inmediatamente al jefe directo cuando se ha ocupado un extintor para proceder a su recarga.

3. No se deben encender fuegos cerca de los materiales combustibles, inflamables o explosivos.

4. El trabajador no debe acumular basura, especialmente guaipe o trapo con aceite, diluyente o grasa, en los rincones, en la zona demarcada alrededor de máquina bancos de trabajo o roperos ya que pueden arder por combustión espontánea.

5. El trabajador debe ceñirse al plan de evacuación con rapidez, sin descontrolarse a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

6. Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate, debe dar la alarma e informar al primer jefe que encuentre y se pondrá a las órdenes de éste.

7. Es responsabilidad de la jefatura velar porque se cumplan las disposiciones establecidas en el plan de emergencias, para los casos de incendio o siniestro.

8. Informar a la Jefatura directa luego del uso de los extintores de incendio para que sea solicitada su reposición o recarga.

ARTÍCULO 11: Clases de fuego y formas de combatirlo:

- Los incendios de clase **A**: papeles, madera, cartones, géneros, etc. Se combaten con extintores de: agua a presión, polvo químico seco y agua corriente.

- Los incendios de clase **B**: líquidos inflamables, petróleo, bencina, parafina, grasa, aceite, se combaten con extintores de polvo químico seco, anhídrido carbónico.

- Los incendios de clase **C**: equipos eléctricos en general, motores, tableros, transformadores, cables, etc. Se combaten con extintores de anhídrido carbónico y polvo seco.
- Los incendios de clase **D**: metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc. Se combaten con polvo químico especial.

La empresa cuenta con extintores de polvo químico seco tipo ABC y a base de Dióxido de Carbono (CO_2), los cuales se encuentran debidamente señalizados, de conformidad a las disposiciones que regulan la materia.

Debe tenerse especial precaución al accionarse los extintores de Dióxido Carbónico que tienen un cono de dispersión, debiendo tomarse el extintor exclusivamente por la empuñadura y jamás por el cono referido, ya que su temperatura desciende a más de 100 grados bajo 0 en segundos.

CAPITULO CUARTO
DE LAS PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 12: La seguridad e higiene son esenciales para la ejecución eficiente y ordenada de cualquier trabajo. Es obligación primordial de todo trabajador conocer y no incurrir en las prohibiciones establecidas en la ley, en disposiciones de la autoridad administrativa y de los organismos administradores del seguro.

Además de lo anterior, constituyen especiales prohibiciones para los trabajadores, las siguientes:

1. Introducir al establecimiento bebidas alcohólicas y/o drogas prohibidas. Los guardias y jefes velarán especialmente por el fiel cumplimiento de esta disposición.

2. Presentarse o permanecer en el lugar de trabajo, o trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas. Los guardias y jefes respectivos velarán especialmente por el fiel cumplimiento de esta disposición.

3. Retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la Empresa.

4. Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos y/o mantención de la higiene.

5. Botar basuras dentro de los límites de la Empresa en los lugares no habilitados para ello o donde se desarrollan labores.

6. Fumar o encender fuego en los lugares no habilitados para ello o que no corresponda o esté prohibido.

7. Dormir en el establecimiento.

8. Comer o preparar alimentos en lugares dentro del recinto del local no habilitado para ello o donde no corresponda.

9. Ingresar a todo recinto de trabajo, a quienes no estén autorizado para ello, especialmente en aquellos definidos como peligrosos.

10. Jugar, empujarse, reñir, bromear, burlarse de otro o discutir dentro del recinto de la empresa y en cualquier momento.

11. Soldar o calentar tambores o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible.

12. Tratar por cuenta propia las lesiones que se haya sufrido en algún accidente.

13. Intentar remover o remover cuerpos extraños de los ojos, por parte de personas no capacitadas ni autorizadas para ello.

14. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.

15. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo, de seguridad o acerca de accidentes ocurridos.

16. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa entrega.

17. Apropiarse o usar elementos de seguridad o protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo.

18. Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.

19. Efectuar, entre otras, alguna o algunas de las operaciones que siguen, sin ser el encargado o autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos o mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros que existan en el local.

20. Esmerilar sin gafa protectora y soldar sin máscara.

21. Correr sin necesidad dentro de planta productiva, especialmente en superficies desniveladas o que presenten riesgos de resbalones o caídas, tales como: pasarelas, andamios, rampas y techos.

22. Operar máquinas y equipos que no le correspondan.

23. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.

24. Lanzar objetos de cualquier naturaleza en las dependencias de la empresa, aunque estos no sean dirigidos a persona específica alguna.

25. Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de : vértigos, mareos, epilepsia; trabajar en faenas que exijan esfuerzo físico padeciendo de insuficiencia

cardiaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis o ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros casos), o ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.

26. No acatar o desatender las normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para el trabajo dado y atentar contra cualquier disposición sobre aseo, higiene o seguridad que haya impartido el Empleador.

27. En general, cualquier otra conducta o acción prohibida que dicte la empresa en el uso de sus facultades de dirección, por medio de la gerencia, jefatura, línea de supervisión u otra instancia jerárquica.

28. Conducir vehículos de la empresa sin respetar las normas del tránsito en la vía pública o las normas especiales de seguridad y señalización establecidas por la empresa en sus recintos y establecidas en sus protocolos internos.

29. En relación a la Ley Nº 20.105, de Mayo de 2006, en su artículo Nº 10 señala: “Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios libres interiores”, letra c “aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos”. Por consiguiente, queda estrictamente prohibido fumar en cualquier dependencia de LAP.

30. Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.

31. Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.

32. Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria en cualquiera de las circunstancias que se indican a continuación:

- Si está en estado de intemperancia.
- Si está en condiciones físicas o psicológicas alteradas.

33. Usar vestimentas y calzado inadecuados al correcto funcionamiento de la Empresa.

34. Efectuar, entre otras, algunas de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar o reparar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos y otros.

CAPITULO QUINTO
DEL CONTROL DE SALUD

ARTÍCULO 13: Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa deberá someterse, en caso de requerirse por las funciones del cargo, a un examen médico de salud ocupacional, cuya finalidad es determinar si el trabajador tiene o no salud compatible para desarrollar el trabajo respectivo. Para acreditar esta circunstancia, el trabajador deberá someterse a los exámenes médicos que correspondan, según el cargo de que se trate.

Además, dichos exámenes médicos de salud ocupacional le serán efectuados al trabajador durante el desarrollo de la relación laboral, de conformidad con las normas legales.

ARTÍCULO 14: Todo trabajador, al momento de llenar la Solicitud de Empleo, deberá colocar los datos que allí se requieran especialmente relacionados con los trabajos realizados anteriormente, así como las enfermedades y accidentes que haya sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTÍCULO 15: El trabajador que padezca alguna enfermedad o síntoma que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de su jefe más próximo para que se adopten las medidas necesarias.

ARTÍCULO 16: Cuando a juicio de la empresa o del organismo administrador del seguro se presuman riesgos o enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que se dispongan. El tiempo ocupado con este objeto se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

CAPITULO SEXTO
DE LA INSTRUCCIÓN BASICA DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 17: La empresa podrá exigir un examen preocupacional e historia ocupacional a todos los trabajadores que están o que ingresan a la empresa.
A los trabajadores que operen o deban operar elementos, manejar vehículos motorizados u otros equipos o maquinarias de naturaleza o sistema complejo, deberán contar con la licencia de conducir al día, de acuerdo a la exigencia de la Ley de Tránsito.

ARTÍCULO 18: Todo trabajador que ingrese a la empresa a cumplir funciones en las cuales deba operar máquinas y herramientas, recibirá una instrucción básica de prevención, la que deberá estar orientada hacia el conocimiento específico de los riegos del trabajo que ejecutará y la manera correcta para desempeñarlo, aprendizaje del manejo de los equipos, dispositivos y sistema de seguridad y uso correcto de los elementos de protección personal.

ARTÍCULO 19: La instrucción básica de operación y seguridad en los riesgos especificados de cada labor, durará todo el tiempo que el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales o el

Comité Paritario estime necesario para que el nuevo trabajador se ambiente con ellos o sea capaz de manejarlos con seguridad. Si el trabajador se adapta satisfactoriamente a las exigencias impuestas por el trabajo, tendrá la autorización para operar el equipo.

ARTÍCULO 20: Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la ficha ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente relacionados con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las Enfermedades y Accidentes que ha sufrido y las consecuencias que le hayan quedado.

CAPITULO SÉPTIMO
DE LA NOTIFICACION DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 21: Será obligación de cada trabajador dar cuenta inmediata a su jefe directo o a quien lo reemplace, de cualquier accidente ocurrido o daño ocasionado durante las horas de trabajo a personas, equipos y/o vehículos y en el cual haya tenido participación o conocimiento.

ARTÍCULO 22: El jefe directo del accidentado tendrá la obligación de gestionar en la forma más inmediata posible las acciones que permitan una pronta atención médica y realizará, en el lugar mismo del accidente, existan o no daños físicos o materiales, una acuciosa investigación de lo ocurrido e informará por escrito, en el plazo de 24 horas a contar del momento en que sucedió al área de Personas y al Departamento de Prevención de Riesgos, en el caso en que deba existir de acuerdo a la ley y/o a la Gerencia respectiva, de la acción, la condición insegura que lo ocasionó, y las medidas recomendables para evitar hechos similares. El cumplimiento de esta disposición se efectuará sin perjuicio de las demás investigaciones.

ARTÍCULO 23: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Estas investigaciones tienen por objetivo detectar condiciones y/o acciones inseguras a fin de corregirlas y, en ningún caso a determinar culpables. Por tanto, las entrevistas a las personas son solo de carácter informativo.

ARTÍCULO 24: Será obligación de los jefes inmediatos, tramitar y poner en práctica las medidas de prevención que se desprendan de las investigaciones de los accidentes.

ARTÍCULO 25: El personal que resultare con lesiones no podrá reintegrarse a sus labores, después de un accidente del trabajo, sin el respectivo certificado de alta y sin el visto bueno del jefe directo. El certificado de alta deberá ser enviado al área de Personas y al Departamento de Prevención de Riesgos, en el caso en que proceda éste de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 26: En caso de accidente en el trayecto directo, el afectado, sus parientes o compañeros de trabajo deberán comunicarlo a la empresa en forma inmediata o a más tardar dentro de las 24 horas siguientes al hecho**,** acreditándolo mediante parte de Carabineros o declaración testigos y/o boleta de atención de cualquier Centro Asistencial.

ARTÍCULO 27: Todo el personal que ocupa cargos tales como: Gerentes, Supervisores Generales, Jefes de Área, Jefes de Turno o cualquier otra persona que tenga trabajadores a su cargo, ya sean internos o externos, tendrá las siguientes responsabilidades:

A. Formular y controlar proyectos y procedimientos para trabajos seguros.

B. Velar por la seguridad individual y colectiva del personal a su cargo. Corregir en forma inmediata al trabajador que aplica una práctica insegura.

C. Velar porque se mantenga el lugar de trabajo limpio, ordenado y en condiciones adecuadas, y además, controlar el uso del vestuario y equipos de protección personal adecuados.

D. Otorgar rápidamente los primeros auxilios, en caso de lesiones del personal y gestionar el traslado a un centro médico asistencial.

E. Informar e investigar todos los accidentes del trabajo y corregir sus causas.

F. Colaborar con el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en todas sus funciones, en los casos en que procedieren.

G. Inspeccionar periódicamente las herramientas y equipos de seguridad del personal a su cargo.

H. Mantener las áreas de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones seguras.

I. Velar por el estricto cumplimiento de todas las instrucciones y demás normas destinadas a la prevención de riesgos y, en especial, por aquellas que se refieren a las obligaciones y prohibiciones que señala este reglamento.

ARTÍCULO 27 bis: OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR EN CASO DE ACCIDENTE FATAL Y GRAVE O RIESGO GRAVE O INMINENTE

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley Nº16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

- **Accidente del trabajo fatal** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
- **Accidente del trabajo grave** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
    - Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.
    - Obliga a realizar maniobras de reanimación Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).
    - Obliga a realizar maniobras de rescate Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
    - Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
    - Ocurra en condiciones hiperbáricas, como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.
    - Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas. Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder

Faena afectada: Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

Obligaciones del empleador

Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas

faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

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

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

El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.
En caso de que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el Anexo N°1 "Contacto de entidades fiscalizadoras".

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades: Dirección del Trabajo - Ministerio de Salud

El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.

A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.

En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.

La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.

En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.

Las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información, deberán comunicarla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedentes, de manera de dar curso al procedimiento regular. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.

La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán el cumplimiento de las medidas inmediatas u otras que estimen pertinentes y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.

Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.

Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley Nº16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En casos de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité de Faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes.

Adicionalmente, conforme a lo establecido en la letra c) del artículo 71, del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá denunciar la ocurrencia de un accidente del trabajo. De esta manera, corresponderá a la entidad contratante efectuar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra afiliado el trabajador independiente. Asimismo, la entidad contratante deberá comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó al trabajador independiente que se desempeñaba en sus dependencias.

ARTÍCULO 27 ter: (Ley N° 21.012, 09.06.2017) Cuando en el trabajo sobrevenga un riesgo grave o inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

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

b) Adoptar las medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no s epoda eliminar o atenuar.

En caso de que el trabajador considere que, por motivos razonables, existe riesgo grave e inminente, podrá:

a) Interrumpir sus labores
b) Abandonar el lugar de trabajo

De la circunstancia anterior deberá dar cuenta al empleador dentro del más breve plazo. El empleador deberá informar de la suspensión de las labores a la Inspección del Trabajo.

CAPITULO OCTAVO
DE LOS PRIMEROS AUXILIOS

Definición: Primeros auxilios es la atención inmediata dada a un lesionado en el lugar del accidente, mientras se procura la atención necesaria.

ARTÍCULO 28: Todo local, dependencia o vehículo propiedad de la empresa deberá tener uno o más botiquines y de acuerdo al número de trabajadores expuestos a riesgos.

El botiquín debe ser instalado en un lugar conveniente, limpio y de fácil acceso; además, contendrá instrucciones simples y fáciles de seguir en caso de urgencia.

Las Jefaturas de áreas son responsable del cumplimiento de este artículo y de la difusión de estas instrucciones entre el personal a su cargo.

CAPITULO NOVENO
DE LA ORGANIZACION DE LA PREVENCION DE RIESGOS

ARTÍCULO 29: Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Con el objeto de establecer las causas de los accidentes ocurridos a los trabajadores, la Empresa hará, en cada caso, una investigación para evitar futuras repeticiones. Por lo tanto, todo el personal de cualquier nivel o cargo deberá prestar la mayor colaboración entregando la información veraz necesaria.

Todo accidente deberá ser comunicado al jefe directo inmediatamente de ocurrido. Este dispondrá de inmediato la prestación de los primeros auxilios, su traslado al organismo administrador, si es necesario, la información a sus superiores y las medidas subsecuentes para atender al accidentado y comenzar de inmediato las investigaciones para el informe del accidentado. Los accidentes en el trayecto de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, deberán ser comunicados de inmediato a Carabineros o Asistencia Pública para que se deje constancia escrita de ellos. Por su parte la Empresa informará de los accidentes al organismo administrador del seguro.

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. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de accidentes del trabajo fatales o graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

ARTÍCULO 30: De acuerdo a lo dispuesto en el art. 66 de la Ley 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en la que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley N° 16.744, serán obligatorias tanto para la empresa como para los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 31: Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa y a quien corresponderán las funciones señaladas a continuación:

a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección.

b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.

d) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

e) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

f) Cumplir con las demás funciones o misiones que les encomiende el organismo administrador respectivo.

g) Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

ARTÍCULO 32: Dicho Comité estará formado por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores, quienes tienen el carácter de miembros titulares. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente. Además, si en la empresa, faena o sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto

en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

El Comité Paritario es un organismo de participación conjunta y armónica entre el empleador y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tengan su origen en los lugares de trabajo, para adoptar acuerdos o medidas que contribuyan razonablemente a su eliminación, atenuación y control.

ARTÍCULO 33: La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios, se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 21 de Febrero de 1969 y sus modificaciones, los que durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Los representantes del empleador, serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los representantes de los trabajadores, se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas que deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios y, en caso de empate, se dirimirá por sorteo.

De igual modo se elegirá dentro de los representantes titulares a uno de ellos que gozará de fuero, de acuerdo al artículo 243 del Código del Trabajo.

Para tener la calidad de miembro representante de los trabajadores, el elegido deberá cumplir con los requisitos exigidos en el Decreto Supremo N° 54 señalado.

ARTÍCULO 34: Corresponderá al inspector del trabajo respectivo, decidir en caso de duda si debe o no constituirse comité paritario en una determinada empresa, faena, sucursal o agencia.

ARTÍCULO 35: Tanto el empleador como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTÍCULO 36: Los Comités Paritarios se reunirán de forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo de forma extraordinaria a petición conjunta de un representante del empleador y uno de los trabajadores, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso el comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva faena ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o a más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

CAPÍTULO DECIMO
DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 37: La contravención a las normas del presente título se sancionará con amonestación verbal, amonestación escrita y multas, sanciones disciplinarias que serán determinadas por el Área de Personas - Recursos Humanos -, dependiendo de cada caso específico, tomando en cuenta la frecuencia, gravedad y antecedentes tenidos a la vista.

En todo caso, las sanciones establecidas en este artículo se entienden sin perjuicio de la facultad de decidir el despido inmediato del trabajador, de acuerdo a la ley.
Antes de decidir la aplicación de una determinada sanción disciplinaria, se le informará verbalmente o por escrito al trabajador que no ha reunido los estándares requeridos por la empresa o que ha violado la política o procedimientos, en las materias de que trata este título.

Antes de aplicar la sanción disciplinaria a un trabajador se le dará la oportunidad de explicar lo sucedido y hacer sus descargos, dentro de las 24 horas siguientes a que tome conocimiento de los hechos que se le imputan, antes de que se tome una decisión. La sanción disciplinaria puede ser apelada al Área de Personas de la empresa.

En el evento en que una infracción se sancione con una multa esta no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador, pudiendo reclamarse de dicha multa ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

En caso de infracciones a las normas contenidas en el presente Reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de su afiliación y en el orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como sean aplicadas.

ARTÍCULO 38: Sin perjuicio de las multas referidas en el artículo precedente, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud respectivo podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La calificación de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 39: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en el presente reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de la empresa. Para todo lo no consultado en este reglamento, el empleador, los trabajadores, así como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se atendrán a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo y demás leyes y normativa pertinente.

ARTÍCULO 40: Cuando al trabajador le sea aplicada una multa de conformidad al presente reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

CAPITULO DECIMO PRIMERO
DEL PROCEDIMIENTO DE RECURSOS Y RECLAMOS ESTABLECIDO EN LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO, EL DECRETO SUPREMO N° 101.

ARTÍCULO 41: La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y 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.

El artículo 72 del Decreto 101, de 1968, establece un plazo de 24 horas para hacer efectivas las denuncias, por lo que los trabajadores que soliciten atención médica pasado dicho plazo, sólo tendrán derecho a dichas prestaciones y no a subsidio. Las denuncias mencionadas en los incisos anteriores deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud. Sin perjuicio de lo anterior, el médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en el mismo acto en que este preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud respectivo los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

ARTÍCULO 42: Los afiliados 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 en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

ARTÍCULO 43: El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen Previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el

interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley Nº 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2 del título VIII de la Ley 16.744.

Corresponderá, exclusivamente, al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes. Ello se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

ARTÍCULO 44: La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados y recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley 16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

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

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

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

ARTÍCULO 45: La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

a) De las actuaciones de la Comisión Médica, en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley 16.744 y de la ley 16.395.

b) De los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79 del Decreto Supremo 101 de 1968.

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

ARTÍCULO 46: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

ARTÍCULO 47: La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a todos los organismos administradores, aprobado por el Servicio Nacional de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la ley 16.744 o, en su caso, por las personas señaladas en el artículo 71 del Decreto Supremo N° 101.

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

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

d) La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente del trabajo o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

CAPITULO DECIMO SEGUNDO
DE LA REGULACIÓN DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA (LEYES N° 20.001 y N° 20.949

ARTÍCULO 48: Estas normas se aplicarán a las manipulaciones de carga, descarga y traslado manual que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.
La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.
El empleador velará por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.
Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.
Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a **25 Kilogramos**.
Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.
Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los **20 Kilogramos.**

Se transcribe el artículo único de la Ley N° 20.949 que introdujo las modificaciones al Código del Trabajo en esta materia:
"Artículo único. - Introdúzcanse las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo: (Ley N° 20.949)

1. Sustitúyase el artículo 211-H por el siguiente: "Artículo 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.".

2. Reemplázase el artículo 211-J por el que sigue: "Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.".

CAPITULO DECIMO TERCERO
DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Con fecha 14 de Enero de 2007, entró en vigencia la Ley Nº 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación.

Se entenderá como trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por su cuenta y riesgo, y con trabajadores bajo su dependencia, para un tercero persona natural o jurídica, dueño de la obra, empresa o faena denominado empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

ARTÍCULO 49: Toda jefatura de la empresa LAP que contrate o subcontrate con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberá ceñirse a las disposiciones contenidas en la ley Nº 20.123 de Subcontratación, y cumplir los siguientes requisitos:

1º.- Durante el proceso de propuestas de adjudicación de trabajos en régimen de subcontratación se debe informar a las Empresas Contratistas o Subcontratistas los requisitos que deben cumplir en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las cuales deben completar los formularios: “Requisitos

de Prevención de Riesgos para Empresas contratistas" y "Antecedentes Generales de Prevención de Riesgos".
Deberá previamente solicitar a las Empresas Contratistas o Subcontratistas que postulan, los siguientes documentos:

- Fotocopia de última cotización por concepto de seguro de Accidentes del Trabajo del Organismo Administrador del Seguro al cual se encuentre adherido (ACHS, Mutual C.CH.C, IST, ISL).
- Certificado de afiliación otorgado por el Organismo Administrador del Seguro.
- Pedir el registro firmado del Derecho a Saber de todo el personal del contratista, además de los registros de instrucción al inicio de cada faena y permanentemente durante el desarrollo de la obra, a todo su personal y al del subcontratista sobre los riesgos potenciales que presenta su propio trabajo, además de los procedimientos de trabajo escritos que su personal seguirá en aquellas tareas de mayor riesgo.
- Solicitar hoja de cargo en donde se detallen los elementos de protección personal que la empresa contratista o sub contratistas entregó a sus trabajadores.
- Solicitar registro de entrega de Reglamento Interno.

2º.- Se debe indicar a la Empresa Contratista y Subcontratista: las acciones de coordinación de las actividades preventivas, las prohibiciones y las sanciones a las disposiciones establecidas en el Reglamento Especial Para Empresas Contratistas y Subcontratistas.

3º.-Una vez adjudicada la propuesta a la Empresa Contratista, la persona o representante que solicita el servicio, debe hacer entrega del Reglamento Especial para Contratistas y Subcontratistas y las normas y/o procedimientos de Seguridad específicas para el trabajo a realizar. Se debe dejar constancia escrita de esta entrega en el formulario especial de recibo, debiendo informar en forma escrita a la empresa contratista y/o subcontratista los mecanismos para corroborar el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas.

4º.- Durante la ejecución de la obra o los servicios transitorios por la empresa Contratista, el Depto. de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario y el encargado del Contrato por parte de la empresa LAP efectuarán acciones que permitan verificar el cumplimiento de las normas y procedimientos de Prevención de Riesgos que la obra o el trabajo específico requiera.

5º.- Las observaciones que surjan de las auditorias, visitas, inspecciones, etc., a la Empresa Contratista o Subcontratista, quedarán registradas en un informe escrito y en el Libro de Inspecciones de Obra o de faenas u otro registro similar. Estas observaciones deberán estar en conocimiento de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad del Trabajo en LAP.

6º.- Al finalizar la obra, la unidad que solicita el servicio verificará si el contratista ha cumplido con las exigencias técnicas y de seguridad.

CAPITULO DECIMO CUARTO
DE LA LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 50: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.
La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias.

CAPITULO DECIMO QUINTO
DE LA EXPOSICIÓN A LOS RAYOS ULTRAVIOLETAS EMANADOS POR EL SOL

ARTÍCULO 51: Quedan obligados al uso y cuidado de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.

Se debe tener presente que la exposición a los rayos ultravioleta acarrea riesgos de largo plazo, como, por ejemplo:

- Cáncer a la piel
- Daños a los Ojos
- Debilitación del sistema inmunológico
- Envejecimiento prematuro de la piel

La **Ley N° 20.096**, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono". En su Artículo N° 19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley Nº 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Nº 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se

informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada.
Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.
Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en
su turno. f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

CAPITULO DECIMO SEXTO
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES D.S. N° 40

ARTÍCULO 52: Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos considerados son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 53: La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

ARTÍCULO 54: Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año. El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile. **Decreto 97, SALUD, Nº 2 (DEL Nº 1), D.O. 07.01.2011**

ARTÍCULO 55: Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas. Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."

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

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

d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República" * Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados.
* Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición. * Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.

e) Mantener un programa de instrucción teórico práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito. **Decreto 97, SALUD, Nº 2 (DEL Nº 1), D.O. 07.01.2011**

ARTÍCULO 56: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

Los factores de riesgo a evaluar son:
-Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
-Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
-Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación. Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida. **Decreto 97, SALUD, Nº 2 (DEL Nº 1), D.O. 07.01.2011**

ARTICULO 57: Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida. **Decreto 97, SALUD, Nº 2 (DEL Nº 1), D.O. 07.01.2011**

ARTÍCULO 58: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.
La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

ARTÍCULO 59: El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 60: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa mantiene vigente, a través del área de prevención de riesgos, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple con los objetivos establecidos en la normativa cuyo principal propósito es eliminar y reducir los riesgos no solo para los trabajadores de la empresa sino, también, para los contratistas, sus trabajadores las personas que visitan la empresa y sus procesos.

Ello, además, en cumplimiento del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 que establece que los empleadores 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 todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

ARTÍCULO 61: (**Decreto 40, artículo 21, de la obligación de informar los riesgos laborales**). Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos y generales en la Empresa:

Riesgos generales

RIESGOS DE	**CONSECUENCIAS**	**MEDIDAS PREVENTIVAS**
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga[1], dispuestos por su Empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales.

[1] Ley Nº 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.

		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.949 DS Nº 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
RIESGOS DE	**CONSECUENCIAS**	**MEDIDAS PREVENTIVAS**
3.- 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.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- 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.
RIESGOS DE	**CONSECUENCIAS**	**MEDIDAS PREVENTIVAS**
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar[2]	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector[3] 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[4] informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.

[2] La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

[3] 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. Artículo 21, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.

[4] Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta. Artículo 18, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.

	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

Riesgos por agentes químicos

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su Empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su Empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Lesiones y/o enfermedades profesional de origen mental.	• Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS. • Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. • Aplicar nuevo instrumento CEAL-SM/SUSESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO) que puede ser descargado o realizado directamente en línea. Según los resultados, se debe generar el informe y la aplicación de las medidas de control, la cuales contemplan: **Diseño a medida:** Las intervenciones para modificar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo son específicas para cada lugar. **Diálogo social y participación de los trabajadores:** Es a través de la participación activa, real e informada de todos los interesados (trabajadores/as, supervisores, gerentes) que la gestión de los riesgos psicosociales laborales y la intervención puede tener un resultado óptimo. **Compromiso de la alta dirección:** El éxito del proceso requiere un verdadero compromiso de la gerencia o de la alta dirección en organizaciones públicas y privadas. Ética: Lograr un ambiente de trabajo sin riesgos laborales es también un compromiso ético. **Competencia de las personas:** La organización debería asegurarse que las personas directamente vinculadas con la intervención en riesgos psicosociales tengan las competencias necesarias para comprender, diseñar y realizar las acciones (sean estos trabajadores/as, supervisores, gerentes o técnicos especialistas externos). **Tiempo invertido:** Las intervenciones requieren tiempo de trabajo de las personas que participan en el proceso, desde la discusión con los interesados (en la etapa de análisis de resultados) hasta el diseño, aplicación y monitoreo de las medidas de control. **Apropiación o "pertenencia" del proceso:** Todos los interesados (trabajadores/as operativos, supervisores, gerentes) deben apropiarse de cada una de las etapas del proceso. **Monitoreo constante del proceso:** Un proceso del que no se tiene claridad cómo avanza, qué etapas se han cumplido, qué falta por cumplir, qué cambios en el proceso mismo se requieren, tiene altas probabilidades de fracasar. **Evaluación y reevaluación**: Medir de manera periódica los factores de riesgo psicosocial permite conocer qué clase de riesgos están presentes en la organización y si las acciones que se tomaron al final de cada proceso de evaluación tuvieron resultados evidenciables.

Enfermedades musculoesqueléticas	Dolor localizado en músculos o articulaciones. Rigidez frecuente en nuca, espalda y hombros. Hormigueo, entumecimiento, adormecimiento, en extremidades superiores. Pérdida de fuerza y capacidad de sujeción (muy frecuente en manos). Pérdida de sensibilidad, en la zona afectada. Fatiga muscular. Lesiones lumbares.	Realizar las pausas y descansos periódicamente durante la jornada. Realizar ejercicios y elongaciones durante la jornada. No mantener posturas estáticas durante periodos prolongados. Organizar los tiempos para no trabajar con premura. No realizar trabajos con posturas encorvadas, agachado, de rodillas, con los brazos por encima de los hombros, etc. Aplicar técnica de levantamiento manual de cargas.

RIESGOS BIOLOGICOS

1.- Exposición a agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en **Puntos de Entrada**, ya sea de manera permanente o esporádica	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	Lavar las manos frecuentemente con agua y jabón o usar solución de alcohol Usar mascarilla tipo quirúrgico que cubra nariz y boca, si tendrá contacto directo con los viajeros a menos de 1metro: ○ Recambiar la mascarilla cada vez que se humedece. ○ Eliminar la mascarilla una vez retirada, -húmeda o no- y proceder a lavado de manos. ○ No manipular la mascarilla, ni tocar la cara. En caso de necesitarlo, debe lavar las manos. ○ Eliminar la mascarilla en un basurero con tapa. • No utilizar mascarilla en el caso que el trabajadoras(es) se desempeñe detrás de una barrera mecánica (ejemplo: módulos de atención de control migratorio que cuentan con separación mediante ventanilla de las personas que se atienden) • Cubrir boca y nariz con pañuelo desechable o antebrazo al toser y estornudar. En el caso de usar pañuelos desechables, debe eliminarlos y posteriormente lavar las manos • En caso de funcionarios que realizan revisión de viajeros (maletas, ropa, etc.), deberán usar guantes de látex o nitrilo
2.- Exposición a agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en Contacto con Público	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	Mantener ambientes limpios y ventilados Facilitar a sus trabajadores/trabajadoras las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón Disponer de solución de alcohol gel permanentemente para el trabajador/trabajadora que no tiene acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último Mantener distancia social de 1 metro con demarcación visible Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos

		Evaluar la disminución de las horas de atención de público dentro de la jornada laboral Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales Limpieza y desinfección del mesón de atención antes y después de atender a cada cliente según lo establecido en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes - Covid-19" del Ministerio de Salud Letreros visibles en mesones de atención, dirigidos a los clientes que señalen lo siguiente: "Cubra su boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último" Colocar barreras físicas (cuando sea posible) que impidan el paso de gotitas de saliva, como láminas de plástico entre el personal que atiende y el público Usar mascarilla que cubra nariz y boca, si en el desempeño de sus funciones existe aglomeración de personas que impide mantener la distancia social de 1 metro o más.
3.- Exposición a agente Covid-19, trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en Otros puestos de trabajo	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	Mantener ambientes limpios y ventilados Facilitar a sus trabajadores/trabajadoras las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón Disponer de solución de alcohol gel permanentemente para el trabajador/trabajadora que no tiene acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último Mantener distancia social de 1 metro Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales No compartir artículos de higiene personal, artículos de alimentación con otras personas del lugar de trabajo Evitar el saludo con contacto físico (beso, mano) Usar mascarilla que cubra nariz y boca, si en el desempeño de sus funciones no es posible mantener

		la distancia social de 1 metro o más entre las personas. No compartir los elementos de protección personal, estos son de uso exclusivo para los trabajadores/trabajadoras que lo requieran.
Exposición a Virus Hanta	Contagio Virus Hanta	Transitar por senderos o lugares libres de pastizales. Ventilar espacios que han permanecido cerrados por lo menos por 30 minutos. Mantener buenas condiciones de higiene y de limpieza. Evitar el ingreso de ratones a los lugares de habitación o instalación, tapando rendijas y sellando orificios. Mantener malezas y pastizales cortos y despejados de desechos y escombros en un radio de 30 metros de las viviendas o instalaciones. Cuide a los animales como zorros, culebras y lechuzas, que nos protegen de los ratones.

AREA ADMINISTRATIVA			
Operación	Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Labores administrativa s en oficinas	Golpes contra muebles. Caídas o tropezones.	Contusiones Fracturas Lumbalgias	Mantener cerrados los Kardex y cajones de los escritorios. Cuidar que los cables de los dispositivos eléctricos, como: teléfonos, computadores,
	Digitación prolongada	Cansancio visual Tendinitis	maquinas, calculadoras, etc., no crucen pasillos o áreas de tránsito. No subirse en pisos, sillas, escritorios, cajones, estantes para alcanzar objetos en altura. Use escaleras Adoptar postura adecuada frente al PC, regulando la altura de la silla y la profundidad del respaldo lumbar. Apoyar los antebrazos y disponer de apoya pies y apoya muñecas Sentarse con la columna totalmente apoyada en el respaldo de la silla Evitar hacer giros de la columna mientras se está sentado. Usar la silla para desplazarse. Ubicar la pantalla del computador al frente del usuario. El borde superior de la pantalla y los ojos deben estar en línea horizontal sin inclinación. Velar por que la pantalla no reciba luz natural ni artificial. Hacer una pausa de 5 min. Cada 30 min. De Digitación. Avisar de inmediato al jefe directo de cualquier síntoma que pudiera ser atribuido a la Digitación o al diseño del puesto de trabajo. Efectuar ejercicios compensatorios para reducir fatiga muscular Hacer uso de pasamanos al subir o bajar de escaleras o escalas. No correr por las escaleras. Señalizar puertas de vidrio mediante cintas visibles.

DESPACHO TRANSPORTE - TRABAJOS EN TERRENO FUERA DE LA EMPRESA (CHOFERES, CONDUCTORES PEONETAS, PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, OPERATIVO, PERSONAL DE TURNO)			
Operación	Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
	Sobreesfuerzos. Accidentes del tránsito. Caídas. Asaltos	Lumbago, heridas. Fracturas. Contusiones	No transportar manualmente cargas superiores a 25 kilos, use elementos auxiliares como carros, carretillas, transpaletas, etc. No tire, empuje los carros. Pida ayuda si el peso de la carga sobrepasa su capacidad física. Sopese la carga antes de levantarla. No doble la espalda al levantar pesos. Hágalo doblando las rodillas, manteniendo la espalda recta y levantar el peso principalmente con las piernas.
Despacho y transporte de productos. Trabajos en terreno			Evitar cargar carros o equipos de transporte por sobre la visual. No correr ni efectuar maniobras bruscas con los carros. Mantener el vehículo asignado en buenas condiciones mecánicas y avisar de inmediato a su superior cualquier anomalía que éste presente.

	Accidentes de transito	Muerte Lesiones Traumática	Al conducir respete la Ley de Tránsito N° 18.290. Todo chofer debe contar con su licencia de conducir al día y que corresponda al tipo de vehículo que debe conducir. Conduzca a velocidad razonable y prudente, conservando la distancia. Maneje a la defensiva. Prohibido transportar en vehículos de la empresa a personas ajenas a la empresa o personas no autorizadas por la jefatura. Salvo problema de fuerza mayor, no apartarse de la ruta o trayecto preestablecido para cumplir con la función, tarea o misión asignada por instrucción de la jefatura o por programa de trabajo. No conduzca bajo la influencia del alcohol drogas u otros elementos que deterioren sus condiciones físicas y mentales. No transportar personal fuera de la cabina. Al bajar desde vehículos afirmarse en algún punto de apoyo en el vehículo. Siempre descender con cuidado evitando dar saltos. Fijarse en las condiciones de calles y veredas al momento de retirar mercaderías del vehículo y transportarla a bodegas. Verifique que el vehículo que va a conducir se encuentre en buenas condiciones de operación y con revisión técnica vigente.
	Accidentes de trayecto	Lesiones diversas	Estar atento a las condiciones de las calzadas y vías de circulación, especialmente en los cruces. Respete las señales de tránsito y luces de semáforos. No cruzar vías o calles en zonas prohibidas, hágalo en los pasos de cebra o pasos habilitados. Evite subir o bajar sobre corriendo en vehículos aún en marcha, espere a que se detenga completamente.

	Accidentes por visitas a otras empresas	Lesiones diversas	Seguir las instrucciones de seguridad de la empresa que se visita. No ingresar ni subir a lugares en donde exista riesgo para la integridad física. Hacerlo solo si se han tomado medidas para evitar accidentes o condiciones de seguridad razonables.

CAPÍTULO DÉCIMO SEPTIMO
PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 62: El Decreto N° 109, de Junio de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en el Artículo 19°, punto 13 reconoce como enfermedad profesional a las neurosis profesionales incapacitantes, que pueden presentarse en "Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación causa a efecto".

Durante el año 2022 mediante la resolución exenta n°1448 se actualiza por tercera vez el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud de Chile, dejando sin efecto la resolución exenta n°1433 del año 2017 que contenía su última actualización. Además, mediante la circular n°3709 se publica el Manual del Método del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, el que entra en vigor como nuevo instrumento para la medición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, a contar del año 2023.

La evaluación de la exposición a riesgo psicosocial será medida a través de CEAL-SM/SUSESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO), que es un instrumento que evalúa, de manera simple, el grado de exposición al riesgo psicosocial al interior de la organización.
Los resultados del cuestionario orientarán a la organización sobre la necesidad de realizar medidas correctivas en aquellas dimensiones que muestren niveles de riesgo medio y alto.

OBJETIVO: Identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.

- **ALCANCES DEL PROTOCOLO Y SISTEMA DE VIGILANCIA**

Esta regulación tiene alcance y aplicación en todas las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, con independencia del rubro o sector de producción. Al ser un protocolo de carácter normativo, de no aplicar, estará en incumplimiento sanitario por lo que se expone a sanciones y multas correspondientes por parte de la SEREMI de Salud como la Dirección del Trabajo.

¿Cuál es el número mínimo de trabajadores/as o funcionarios/as para evaluar?

Si bien la normativa es obligatoria para todas las empresas e instituciones de nuestro país, el número mínimo establecido por la norma es de 10 personas, en el caso de que la dotación sea menor a 10, se puede realizar la evaluación bajo el concepto de "buena práctica", siempre y cuando no exista una enfermedad mental de origen laboral.

- **ROLES Y ACTUACIÓN DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS EN EL PROCESO**

EMPLEADOR Es deber del empleador de la organización medir la exposición a riesgo psicosocial de sus ambientes laborales, y contar con las acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos, mediante la planificación de acciones específicas.

TRABAJADOR/A
Toda formación, información y educación que el trabajador recibe, está orientada a convertirlo en un vigilante activo de los factores de riesgo presentes en su organización. Junto al derecho a saber, todo trabajador o trabajadora debe formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus ambientes de trabajo.

- **ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY - OAL**

Tiene la misión de asesorar a sus empresas adheridas en lo que al riesgo específico se refiere. Toda vez que una organización transgreda o vulnere los factores de riesgos psicosociales señalados por este protocolo de vigilancia, el organismo administrador de la ley deberá notificar a la autoridad sanitaria para que realice la fiscalización.

- **SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD – SEREMI DE SALUD**

Corresponde la fiscalización de las disposiciones contenidas en el Código Sanitario y demás leyes, reglamentos y normas complementarias que le otorgan facultades respecto de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, y la sanción a su infracción en los casos que ello lo amerite.

CAPÍTULO DECIMO OCTAVO

(PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA Nº 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

ARTÍCULO 63: El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales.

En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 64: La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

Artículo 65: La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

Artículo 66: Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

Artículo 67: Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

Artículo 68: El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

Artículo 69: Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

Artículo 70: El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

CAPÍTULO DÉCIMO NOVENO
MEDIDAS DE SEGURIDAD EN SISTEMA DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo 71: Dando cumplimiento al Artículo N° 21 del título VI, del Decreto Supremo N° 40 del 7 de marzo de 1969, se informan los siguientes riesgos que entrañan las labores en sistema de trabajo a distancia o teletrabajo y los métodos de trabajo correctos.

ACTIVIDADES	TAREAS	RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
-Trabajo administrativo.	-Ingresar datos al computador.	-Movimiento repetitivo de extremidades superiores. -Postura inadecuada. -Contacto con energía eléctrica. -Incendio. -Cansancio Visual. -Estrés laboral.	-Lesiones en extremidades superiores. -Lesión columna vertebral. -Fibrilación ventricular -Asfixia por paro respiratorio -Tetanización muscular. -Quemadura corporal -Pérdida de conocimiento/desmayo -Cefalea. -Dolor zona ocular. -Síndrome de Burnout	-Realizar pauta de ejercicios destinados a relajar y fortalecer musculatura comprometida. -Complementar ambas extremidades superiores en las labores. -Corregir postura corporal (adoptar adecuada posición de columna, brazos y pies al trabajar en escritorio y frente al computador). -No manipular cables con aislación deteriorada. -No manipular equipos energizados con las manos húmedas. -Desconectar inmediatamente el suministro de energía en caso de corte circuito. -Mantener equipos de extinción contra incendio en buen estado y con sus respectivas inspecciones

				programadas vigentes. -Conocer y tener al día el plan de emergencia y evacuación de su establecimiento. - No sobrecargar el sistema eléctrico. -Conectar cada aparato eléctrico directamente en el enchufe de la pared y evitar usar cables, alargadores y extensiones. -Mantener siempre la pantalla de computador con un nivel de brillo y contraste adecuado.
				-Mantener siempre una distancia adecuada entre usted y la pantalla del equipo (distancia ojos-pantalla mayor a 50 cm). -Aplicar Procedimientos, Instructivos, Lineamientos y/o legislación legal vigente.
		Trastornos músculo esqueléticos	Pueden originarse por la cantidad de tiempo que pasa el trabajador sentado frente a un computador. Se evita con un puesto de trabajo con buen diseño ergonómico, es decir: Mesa o superficie de trabajo a la altura de donde esté trabajando.	Se recomienda un alto de 68 cms. para hombres y 65 para mujeres. Silla ajustable y reclinable, con ruedas y apoyabrazos. Teclado inclinable e independiente de la pantalla para adoptar una postura que no provoque cansancio en los brazos o manos. Reposapiés o tener superficie antideslizante.

		Fatiga visual	Cansancio, dolor de cabeza, irritabilidad.	Iluminación natural o artificial que garantice una visibilidad adecuada. Ubicar la zona de trabajo alejada de una ventaja o un punto de luz que produzca deslumbramientos directos. La pantalla del computador debe ser estable, sin destellos. El teletrabajador deberá ubicarse a una distancia de 40 y 55 cms. de la pantalla, teclado y documentos de trabajo para evitar fatiga visual.
		Riesgos Psicosociales derivados por la organización del trabajo	Dado que el teletrabajo se realiza sin contacto presencial con otras personas, existe una serie de riesgos de carácter psicosocial que se deben prevenir por medio de:	Reuniones semanales con otros teletrabajadores de la empresa para interactuar, ponerse al día y fomentar el sentido de pertenencia a la organización. Separación del ámbito laboral con el familiar, de esta manera no existen tensiones que puedan afectar psicológicamente al teletrabajador. Horario de trabajo adaptado al ritmo y necesidades de cada teletrabajador, así se evita la sobrecarga de trabajo y posterior agobio. Pausas cortas y frecuentes en la jornada laboral, para no caer en estados de fatiga.

		Estrés	Aislamiento	Es conveniente prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo, de su empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización, y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento, y la contingencia País COVID19.
		Flexibilidad horaria	Sobre estrés	Establecimiento de un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, dado que el propio control del ritmo de trabajo puede dar lugar a un exceso de horas de trabajo con la consiguiente sobrecarga.
		Accidentes caseros Quemadura por agua caliente	Heridas grado 1 y 2	Evitar de tomar café frente al computador, colocar la tasa en un platillo, evitar que los niños jueguen cerca de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VIGÉSIMO

ARTÍCULO 72: NUEVO PROTOCOLO SOBRE OBLIGACIONES DE TODOS LOS TRABAJADORES EN EL CONTEXTO COVID-19

Con en que se encuentra el país. A través de la Circular N°3697, la entidad reguladora y fiscalizadora puso a disposición un nuevo Protocolo de Seguridad Laboral Covid-19, según lo ordena la Ley N° 21.342 que establece el protocolo de seguridad **sanitaria laboral** para el retorno gradual y seguro al trabajo.

El nuevo Protocolo mantiene algunas medidas previamente implementadas, según lo establecido por la Ley N° 21.342, pero en concordancia con las nuevas directrices de la Autoridad Sanitaria.

- Principio de buena comunicación entre trabajadores/as y empleadores que permita el conocimiento de las medidas implementadas, así como el autocuidado en el cumplimiento de las medidas, el cuidado mutuo y del entorno.
- Mascarilla a disposición para los trabajadores y trabajadoras que deseen utilizarlas.
- Mantención de contenedores (basureros) para la disposición de residuos (mascarillas desechables, entre otras).
- Sugerencia de lavado de manos al llegar al trabajo, para lo cual el empleador debe disponer de agua limpia y jabón.
- Disponibilidad de solución alcohol 70%.
- Se recomienda distanciamiento de al menos un metro entre los puestos de trabajo, pero no se dispone de aforo específico.
- Mantención de dispositivos para el testeo diario de la temperatura para el personal, clientes y demás personas que ingresan a las dependencias.
- Se recomienda mantener los ambientes ventilados durante la jornada de trabajo.

El nuevo Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral Covid-19 entró en vigencia el 1° de octubre de 2022 y está disponible en la página web de la Superintendencia de Seguridad Social www.suseso.cl y en las páginas de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744 (mutualidades de empleadores/ISL),

CAPÍTULO VIGÉSIMO PRIMERO

ARTÍCULO 73: DECRETO N° 18, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE FECHA 03 DE JULIO de 2020, APRUEBA EL REGLAMENTO DEL ART. 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, RELATIVO AL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

NORMAS PRINCIPALES: Con fecha 03 de Julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 18, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social el que aprobó el Reglamento del Artículo 152 Quáter del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud den el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, siendo las principales normas, las siguientes:

Artículo 3.- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para lo cual deberá gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Asimismo, en los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5º y 42 del decreto supremo Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

Artículo 4.- En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, para lo cual deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo (en adelante la "matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos"). Esta matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente, pudiendo para ello requerir la asesoría técnica del organismo administrador de la ley Nº 16.744.

En aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, y se haya pactado que el trabajador pueda libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, no obstante lo cual el empleador deberá comunicar al trabajador, de conformidad al artículo 8 de este reglamento, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad que, para ejecución de tales labores, sea necesario considerar en la determinación de los lugares de trabajo escogidos.

Artículo 5.- Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo anterior, el empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Para efecto de lo anterior, el organismo administrador deberá poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionada de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de la empresa.

Este instrumento deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

En base a la evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

Artículo 6.- A partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgo, y dentro del plazo de 15 días contado desde su confección, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Asimismo, el programa de trabajo deberá establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador.

Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades del empleador en la adopción e implementación de medidas preventivas eficaces, el trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo, deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

Artículo 7.- El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas según el siguiente orden de prelación:

i. eliminar los riesgos;
ii. controlar los riesgos en su fuente;
iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros;
iv. en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Artículo 8.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 4 al 7, al inicio de la prestación de los servicios, el empleador deberá informar por escrito al trabajador, de acuerdo con los procedimientos contenidos en el Título VI del decreto supremo Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, ya sea que se trate de trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador.

La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

a) Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

i) Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.

ii) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura. iii) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.

iv) Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.

v) Herramientas de trabajo que se deberán emplear.

vi) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.

c) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

d) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.

e) Prestaciones del seguro de la ley Nº 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

Artículo 9.- El empleador, con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación deberá consistir en un curso presencial o a distancia de, al menos, ocho horas, en el que se abordarán los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.

2. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.

3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley Nº 16.744 respectivo, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores.

Artículo 10.- Una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo de conformidad con las disposiciones de este reglamento, el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Los elementos de protección personal

deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medio de otras medidas de control que deba adoptar el empleador.

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que cuenten con trabajadores que hayan convenido la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, deberán incorporar entre sus disposiciones, la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

Artículo 11.- Será obligación del empleador realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

El empleador deberá disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo. Estas medidas de control podrán ejecutarse a través de inspecciones presenciales del empleador en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al organismo administrador del seguro de la ley Nº 16.744, conforme lo señalado en el inciso siguiente, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al referido organismo, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

Igualmente, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley Nº 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, según lo indicado en el inciso cuarto del artículo 5º de este reglamento.

Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

CAPITULO VIGÉSIMO SEGUNDO
DISPOSICIONES FINALES DE VIGENCIA

ARTICULO 74 El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad comenzará a regir una vez transcurridos 30 días contados desde la fecha de su publicación de conformidad con el artículo 156 del Código del Trabajo, y tendrá una duración indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que de conformidad a la ley efectúe el empleador.

Asimismo, la empresa entregará un ejemplar impreso de este reglamento a:

1. Cada trabajador y al Comité Paritario existentes en la Empresa;
2. Ministerio de Salud;
3. Dirección del Trabajo;
4. Organismo Administrador del Seguro.

ARTÍCULO 75: En el ejercicio de sus atribuciones inherentes de organizar, dirigir y administrar la empresa, LAP está facultada legalmente para modificar el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ciñéndose a las normas legales que reglan la materia.

Enero 2024