



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

CONFECCIONADO DE ACUERDO A
DECRETO SUPREMO N.º 40 DE LA LEY 16.744
CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1

ÍNDICE

PREÁMBULO

LIBRO I - REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

- [CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN](#)
- [CAPÍTULO II: DEL INGRESO](#)
- [CAPÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO](#)
- [CAPÍTULO IV: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y EL TRABAJO EN TURNOS](#)
- [CAPÍTULO V: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS](#)
- [CAPÍTULO VI: DEL TRABAJO EN MODALIDAD DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA](#)
- [CAPÍTULO VII: DE LOS DESCANSOS Y DEL FERIADO ANUAL](#)
- [CAPÍTULO VIII: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS](#)
- [CAPÍTULO IX: DEL PERMISO PRENATAL, POSTNATAL PARENTAL, DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR](#)
- [CAPÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS](#)
- [CAPÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES](#)
- [CAPÍTULO XII: DE LA PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES](#)
- [CAPÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES](#)
- [CAPÍTULO XIV: DE LA NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD](#)
- [CAPÍTULO XV: DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES](#)
- [CAPÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES](#)
- [CAPÍTULO XVII: SANCIONES Y MULTAS](#)
- [CAPÍTULO XVIII: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO](#)
- [CAPÍTULO XIX: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN](#)
- [CAPÍTULO XX: REGISTRO DE CARGOS Y/O FUNCIONES DE LA CNC](#)

LIBRO II: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- **PREÁMBULO**
- [CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES](#)
- [CAPÍTULO II: RIESGO GRAVE E INMINENTE](#)
- [CAPÍTULO III: DEL CONTROL DE SALUD](#)
- [CAPÍTULO IV: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD](#)
- [CAPÍTULO V: DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL](#)
- [CAPÍTULO VI: DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO O DEL TRAYECTO](#)
- [CAPÍTULO VII: DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN](#)
- [CAPÍTULO VIII: CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO](#)
- [CAPÍTULO IX: OBLIGACIONES](#)
- [CAPÍTULO X: PROHIBICIONES](#)
- [CAPÍTULO XI: PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS](#)
- [CAPÍTULO XII: TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA](#)

- [CAPÍTULO XIII: DEL DEBER DE INFORMAR](#)
- [CAPÍTULO XIV: DE LOS RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS](#)
- [CAPÍTULO XV: DE LA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS MINSAL](#)
- [CAPÍTULO XVI: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL MANEJO Y MANUAL DE CARGA](#)
- [CAPÍTULO XVII: DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS Y DE SERVICIOS TRANSITORIOS](#)
- [CAPÍTULO XVIII: DE LA LEY DE LA SILLA](#)
- [CAPÍTULO XIX: DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA](#)
- [CAPÍTULO XX: MENORES DE EDAD, DECRETO 50 “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”](#)
- [CAPÍTULO XXI: PROCESO DE NOTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES](#)
- [CAPÍTULO XXII: CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS](#)
- [CAPÍTULO XXIII: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS AL COVID-19](#)
- [CAPÍTULO XXIV: SANCIONES Y RECLAMOS](#)

[VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD](#)

[POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO](#)

[ANEXO 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO](#)

[ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO](#)

- **PREÁMBULO**
- [CAPÍTULO I: DEFINICIONES Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO](#)
- [CAPÍTULO II: DE LA INVESTIGACIÓN POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO](#)
 - [Párrafo 1°: Reglas del proceso](#)
 - [Párrafo 2°: Etapa I. Recepción de la denuncia, derivación y las medidas de resguardo](#)
 - [Párrafo 3°: Etapa II. Inicio de la investigación y designación de la persona investigadora](#)
 - [Párrafo 4°: Etapa III. Periodo de prueba](#)
 - [Párrafo 5°: Etapa IV. Elaboración del informe de investigación](#)
 - [Párrafo 6°: Etapa V. Remisión a la Dirección del Trabajo](#)
 - [Párrafo 7°: De las medidas o sanciones](#)
- [CAPÍTULO III: DE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN](#)

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante, “el Reglamento”) tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de la **Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N.** (en adelante e indistintamente, la “CNC”, la “Empresa” o el “Empleador”) en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha organización, por aplicación de lo dispuesto en los Artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, y del Artículo 67 de la Ley N°.16.744 sobre Seguro Obligatorio contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales, así como en el Artículo 140 del Decreto Supremo N°40 que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

A fin de cumplir con lo anterior, este Reglamento ha sido estructurado en dos secciones: la primera de ellas considera todos los aspectos relativos al “**Orden**”, en tanto que la segunda contempla todas las reglas relativas a “**Higiene y Seguridad**”.

Este Reglamento se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación o entrega del mismo, según corresponda, y deberá tenerse por complementario de los mismos, por lo que el personal estará obligado al fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto; así como de los Protocolos, Minutas y/u otros Reglamentos anexos que el empleador haya puesto a disposición e informado oportunamente al trabajador, los que, en todo caso, se entenderán formar parte de este Reglamento.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la empresa proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador, y de éste con sus compañeros/as de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno/a de los miembros de la empresa.
- Calidad de vida y compromiso de las y los trabajadores.
- Una cultura de prevención de riesgos.

LIBRO I – REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º: El presente Reglamento contiene el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en los Artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, le corresponde dictar a la Compañía en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Para los efectos del Reglamento, se entenderá por:

- a) **TRABAJADOR:** Toda persona que, bajo subordinación y dependencia, preste servicios a la Empresa y por los cuales reciba una remuneración.
- b) **EMPRESA:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, bajo subordinación y dependencia, pagándole la remuneración pactada. Para estos efectos se entenderá como empresa a la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N.
- c) **ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO:** La Asociación Chilena de Seguridad, en adelante la “ACHS”, es el organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para la Empresa, cuyo número de adherente, para todos los efectos legales, corresponde al 078006.

ARTÍCULO 2º: El presente Reglamento, que fuera exhibido por la Empresa en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer y conservar para su consulta, un ejemplar proporcionado por ésta ya sea al momento de la firma respectiva del Contrato de Trabajo o en un acto posterior.

Será obligación de cada trabajador de la CNC tomar conocimiento de este Reglamento, y poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 3º: Las normas de este Reglamento son aplicables a todos los trabajadores de la CNC, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la Ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales o en instrumentos colectivos de similar carácter.

CAPÍTULO II: DEL INGRESO

ARTÍCULO 4º: Toda persona interesada en ingresar como trabajador a la CNC, deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener más de 18 años de edad. Sin embargo, por excepción y en casos que estime calificados, la Empresa podrá contratar a menores de dieciocho años, si cuentan con la edad mínima, la debida autorización legal y cumplen con los demás requisitos establecidos en la ley, mientras, asimismo, el trabajo a desarrollar y sus condiciones así lo permitan.
- b) Rendir y aprobar los exámenes de competencia y pruebas psicológicas y/o psicotécnicas para el cargo que postula, si este así lo requiere. La Empresa se reserva el derecho de solicitar exámenes

especiales, cuando sea procedente y lo estime conveniente para el desarrollo de las funciones específicas a las que se postulará.

- c) Cuando corresponda, haber sido considerado apto para el trabajo específico a que aspira, en un examen médico practicado por el organismo que la Empresa disponga para estos efectos.
- d) Demostrar la correcta calificación académica, técnica o experiencia para el cargo al cual se requiere postular, en razón de las condiciones específicas de las funciones a desarrollar, lo cual será debidamente calificado por la Empresa y el personal encargado de la contratación.

ARTÍCULO 5°: Las personas interesadas en ingresar como trabajador a la Empresa, antes de ingresar deberán cumplir con las siguientes exigencias, y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- a) Cédula de Identidad.
- b) Finiquito del último empleador si lo hubiese tenido.
- c) Currículum Vitae actualizado.
- d) Certificado de estudios cursados, en caso de que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- e) Certificado de Salud, en caso de requerirse para las labores específicas.
- f) Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
- g) Los menores de 16 y mayores de 15 años, deberán presentar autorización indicada en el inciso anterior, además de un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar.
- h) Si fuere casado/a, certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil y si corresponde, certificado de nacimiento de hijos/as para tramitar autorización de cargas familiares.
- i) Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional al que está acogido/a, tanto de AFP como sistema de salud.
- j) Si fuere mayor de 18 años, certificado de situación militar.
- k) Visa y/o permiso especial para trabajar en caso de trabajadores extranjeros.
- l) Certificado de antecedentes para aquellos casos en que sea determinante y necesario en virtud del cargo al cual postula la persona. Este documento deberá tener una vigencia no superior a 30 días previos a la fecha de postulación.
- m) Las restantes exigencias que determine la empresa, según el cargo o la función a la que postule el/la interesado/a.

El Empleador se reserva la facultad de omitir uno o más de los antecedentes enumerados en aquellos casos especiales que, a su exclusivo juicio y sin incurrir en discriminación, así lo justifiquen, salvo aquellos antecedentes cuya exigencia se encuentra establecida por Ley.

La CNC no condicionará la contratación de los trabajadores ni hará discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social; sin perjuicio del derecho de la CNC de contratar a su personal conforme a los requisitos de calificación e idoneidad exigidos para el desempeño de los distintos cargos de su organización.

ARTÍCULO 6°: La comprobación posterior de que para ingresar se presentaron documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo celebrado, conforme al Art. 160 N°1° letra a) del Código del Trabajo, esto es, "*Falta de probidad del Trabajador en el desempeño de sus funciones*", o aquella que en derecho corresponda.

Por su parte, cada vez que los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso tengan variaciones, deberá informarlo al empleador por escrito o vía mail al área de personal y/o recursos humanos, a la casilla de correo electrónica rrhh@cnc.cl, con las certificaciones pertinentes, a más tardar dentro de 2 días corridos de producido el cambio. La omisión de esta obligación eximirá a la Empresa de cualquier responsabilidad relacionada con aquello, siendo deber exclusivo del trabajador informar de los cambios mencionados.

ARTÍCULO 7°: En atención del cargo o funciones que desempeñarán los trabajadores, cuando la Empresa lo estime conveniente y sin incurrir en discriminación, podrá someter al postulante a un puesto de trabajo a exámenes médicos, psicológicos y técnicos necesarios para establecer si su salud y/o conocimientos son compatibles con la función o cargo al que postula. Esto será debidamente comunicado al postulante quien prestará su consentimiento en caso de aceptar la realización del examen. Estos exámenes, serán de cargo del Empleador y tendrán siempre el carácter de preventivos.

En caso de contratación de trabajadores en situación de discapacidad, la Empresa deberá dar cumplimiento a las normas especiales pertinentes a las diversas clases de tareas. De acuerdo con la situación, edad y sexo de los trabajadores, efectuará los ajustes necesarios y contará con los servicios de apoyo que permitan al trabajador una correcta inserción al trabajo y desempeño laboral adecuado.

CAPÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8°: Una vez aceptado el postulante por la Empresa, y cumplidos los requisitos señalados en el Capítulo II del presente Reglamento, dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador, 2ª agencia del empleador.

Atendido el uso de plataformas digitales para el manejo de antecedentes de los trabajadores, pago de remuneraciones, uso de feriado legal, entre otros, el contrato de trabajo será ingresado, dentro de los 2 días hábiles siguientes, a la plataforma correspondiente que utilice la Empresa, incluyendo los antecedentes del trabajador.

Asimismo, y en virtud de lo estipulado en la Ley N° 21.327 sobre Modernización de la Dirección del Trabajo, y que fija las nuevas obligaciones respecto al Registro Laboral Electrónico, el Empleador se encuentra obligado a remitir, en el mismo plazo, los datos personales, y otros requeridos, relacionados a la prestación de los servicios, y demás información relevante del trabajador, a dicho Registro Laboral Electrónico, dando cumplimiento así a su obligación legal y administrativa.

Lo anterior, incluirá lo relacionado a medios de contacto personales del trabajador, como teléfono y correo electrónico, así como el domicilio que aparece vigente en el Contrato de Trabajo o el anexo respectivo, en caso de modificación.

Sin perjuicio de lo anterior, dicha información no podrá ser compartida con demás terceros ajenos a la relación laboral, excepto en aquellos casos relacionados a la prestación de los servicios, control de asistencia mediante una plataforma autorizada o en virtud de alguna norma legal que obligue a la Empresa,

en su calidad de Empleador, resguardando en todo caso la privacidad del trabajador dentro de los límites posibles.

ARTÍCULO 9°: En caso de que, por cualquier causa, el trabajador se negare a firmar el Contrato de Trabajo dentro del plazo señalado en el Artículo anterior, se estará a lo dispuesto en el inciso 3° del Artículo 9 del Código del Trabajo, procediéndose a remitir la documento a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si mediando instancia ante la Inspección, el trabajador se continúa negando a firmar el respectivo Contrato de Trabajo, la CNC estará facultada para terminar la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna.

ARTÍCULO 10°: Los/as menores de 18 años y mayores de 15, podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre, o del abuelo o abuela paterno o materno, o de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, el Inspector del Trabajo respectivo. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando esta o la educación básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y participación en programas educativos o de formación.

En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años de edad.

ARTÍCULO 11°: Los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional, no dan origen a un contrato de trabajo. Los aprendices que se contraten en la Empresa se registrarán por las normas contenidas en el Libro I Título II Capítulo I “Del Contrato de Aprendizaje” del Código del Trabajo, o demás normas pertinentes sobre la materia.

ARTÍCULO 12°: El contrato de trabajo contendrá, al menos, las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, domicilio, correo electrónico de ambas partes, estado civil, fecha de nacimiento e ingreso.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
- El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará regido a lo dispuesto en el presente Reglamento, en lo pertinente.
- Plazo del contrato.
- Beneficios adicionales u otras prestaciones en especie o dinero que otorgue la Empresa.
- Demás pactos que acordaren la empresa y el trabajador de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 13°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes, los que podrán ser firmados de manera digital a través de la plataforma utilizada por la Empresa, debidamente autorizada por la autoridad administrativa.

La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato de trabajo, al menos una vez al año, incluyendo el reajuste por Índice de Precios al Consumidor (IPC) y otros reajustes legales y/o

convencionales, según corresponda. Asimismo, lo anterior podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

ARTÍCULO 14°: De conformidad con el Artículo 12 del Código del Trabajo, la Empresa podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deberán prestarse, a condición de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello signifique menoscabo para el trabajador.

Por circunstancia que afecte a todo el proceso de la Empresa, o establecimiento o a alguna de sus unidades operativas, podrá el Empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta sesenta minutos, sean anticipando o postergando la hora de ingreso del trabajador, debiendo dar el aviso correspondiente según las necesidades de la Empresa.

ARTÍCULO 15°: La CNC podrá solicitar al trabajador que se incorpora a un puesto de trabajo, que ejecute las actividades de inducción o de capacitación que sean necesarias para el adecuado desempeño de su trabajo, las que tendrán carácter de obligatorias.

ARTÍCULO 16°: El Contrato de Trabajo terminará por la aplicación de alguna de las causales contempladas en los Artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, debiendo la empresa comunicar la decisión conforme a lo contemplado en el Artículo 162 y demás pertinentes del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 17°: En caso de renuncia y mutuo acuerdo, estas deberán constar por escrito, y siendo ratificado por el trabajador ante Ministro de Fe competente, esto es, Inspector del Trabajo, Notario Público u Oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o el Secretario Municipal correspondiente, en caso de que no exista Notario. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado o que no fuere ratificado por el trabajador ante Ministro de Fe correspondiente, no podrá ser invocado por el Empleador.

Mismas formalidades deberán seguirse en caso de Finiquito, el que deberá ser puesto a disposición del trabajador en el plazo de 10 días hábiles contados desde su separación. Una vez ratificado ante Ministro de Fe competente, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Podrá la Empresa pactar el pago del Finiquito en cuotas, siempre y cuando cumpla con lo dispuesto en el los Artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 18°: Sin perjuicio del derecho del trabajador afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al Contrato de Trabajo no se ajuste al Orden Jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato. El reclamo se deberá presentar al Fiscal de la CNC.

Habrà un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. N.º168 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO IV: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y EL TRABAJO EN TURNOS

ARTÍCULO 19°: La jornada ordinaria de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente servicios al Empleador, en conformidad al Contrato de Trabajo, y no excederá del límite semanal establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que tendrá la extensión y distribución que se establezca en los respectivos contratos individuales de trabajo, conforme a la Ley.

Esta jornada no será aplicable a los Gerentes, Subgerentes, Jefes de Área, Coordinadores, Asesores, Administradores o personas con facultad de administración, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas, según lo dispuesto en el inciso 2° del Artículo 22 del Código del Trabajo, lo que quedará debidamente establecido en el respectivo Contrato de Trabajo, según cada trabajador.

ARTÍCULO 20°: En cualquier caso, la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, en el horario establecido en cada Contrato de Trabajo. En caso de que un trabajador se encuentre sujeto a sistema de turnos, los diferentes turnos quedarán establecidos en los respectivos contratos de trabajos individuales y sujetos a modificaciones de común acuerdo entre las partes, según las necesidades de la empresa en las diferentes épocas del año y de acuerdo a la naturaleza de la prestación.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, considerándose como extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se cancelarán con el recargo legal correspondiente.

Para realizar una jornada extraordinaria, en cualquier caso, se deberá firmar el respectivo Pacto de Horas Extraordinarias, por un plazo máximo de 3 meses, sin perjuicio de su renovación. En cualquier caso, la jefatura correspondiente del trabajador deberá autorizar, por correo electrónico, al trabajador de manera previa al inicio de dicha jornada extraordinaria.

Asimismo, la Empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo o al de algunas de sus unidades o conjuntos operativos, en los términos que establece el Artículo 12 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 21°: El trabajador sujeto a jornada de trabajo conforme lo establecido a su Contrato de Trabajo, no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido, sin autorización escrita de su jefe/a directo.

ARTÍCULO 22°: Todo trabajador tendrá un tiempo destinado a colación de, al menos, 60 minutos, los que no son imputables a la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 23°: Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de las y los trabajadores, se llevará un registro que consiste en un Reloj Control de marcaje biométrico, el que permite tanto su uso de manera física en las dependencias de la empresa como de manera remota, a través del ingreso a una página web y/o aplicación de telefonía móvil, con un usuario y clave de acceso para cada trabajador, así como un control de geolocalización, cuando así se requiera. Dicho sistema se encuentra debidamente autorizado por la autoridad administrativa respectiva, y cumple con todos los requisitos contemplados en la Resolución Exenta N°38 del Ministerio del Trabajo, que establece los requisitos obligatorios y

procedimientos de autorización para los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y determinación de las horas de trabajo (en adelante, e indistintamente “la RE N°38”).

Para su uso, cada trabajador sujeto a jornada deberá pasar por el proceso de **enrolamiento**, con el encargado que se determine para ello, procediendo a ingresar sus datos personales al sistema, lo que incluye los parámetros biométricos, así como el correo electrónico personal del trabajador al que llegarán los correspondientes avisos del uso de la plataforma. Dicho correo electrónico será preferentemente el mismo que se encuentre registrado en los contratos de trabajo y deberá ser de acceso exclusivo del trabajador, pudiendo éste modificarlo en la plataforma cuando así guste. Si el trabajador voluntariamente no quiere entregar su correo electrónico personal, la plataforma le creará uno especialmente para el registro de asistencia y su ingreso al sistema, en una plataforma gratuita.

Se deja constancia de que será responsabilidad del trabajador informar a la empresa de cualquier situación que le impida recibir los correos electrónicos del sistema, debiendo, si fuera necesario, modificar su cuenta.

Asimismo, mediante dicho correo electrónico y una clave, el trabajador tendrá acceso al sistema, a fin de realizar el marcaje cuando se encuentre fuera de las dependencias de la empresa y/o visualizar de forma automática todos sus marcajes de ingreso y/o salida, pudiendo modificar asimismo los datos personales de la cuenta cuando así lo requiera.

En ningún caso el trabajador podrá alterar los registros del marcaje del sistema. El incumplimiento de dicha prohibición podría acarrear una sanción en contra del trabajador, de aquellas contempladas en el presente Reglamento e, incluso, el término de la relación laboral, por la causal contemplada en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, *incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo*, al tratarse de una obligación de la esencia de la relación laboral, y/o cualquier otra causal de las dispuestas en la Ley que sea aplicable al caso concreto.

ARTÍCULO 24°: Para los efectos de su uso, se entenderá por marcación cualquier acto voluntario y consciente de un trabajador a través del cual deja una constancia en el sistema. De esta manera, todo trabajador sujeto a jornada de trabajo tendrá la obligación de marcar el **registro del inicio y término de cada jornada**, lo que debe ser cumplido a través de un acto voluntario y consciente del trabajador debiendo saber con antelación cuándo una acción suya genere una marcación en el sistema. En el caso de encontrarse prestando los servicios en dependencias de la empresa, dicha marcación deberá realizarse en el dispositivo puesto a disposición para ello en la sede de la empresa.

El registro de asistencia contendrá el nombre del trabajador, su cédula de identidad registrada, la jornada a la que está sujeto, si esta es semanal, bisemanal o especial, así como el inicio y el término de la jornada, con determinación precisa de la fecha y un sello de tiempo que indique, a lo menos, la hora y minuto específico en que se realiza el marcaje, y el Código Hash o Checksum generado.

ARTÍCULO 25°: Podrá, igualmente, utilizarse el sistema electrónico para el marcaje, ya sea a través del ingreso a un portal debidamente informado, con el usuario y clave de acceso propio del trabajador, como de un dispositivo móvil mediante la aplicación respectivas, estando el trabajador habilitado y enrolado para el uso del sistema a través de esta modalidad, y que determinará, además de lo contemplado en el inciso anterior, la geolocalización, es decir, la ubicación física del trabajador al momento de registrar una actividad.

Si el trabajador se encuentra dentro de las dependencias de la empresa, podrá marcar ya sea de manera física o a distancia a través del portal o de un dispositivo electrónico. En caso de que se encuentre fuera

de las dependencias de la empresa, pero dentro de su jornada de trabajo, deberá marcar sólo mediante el portal y/o el dispositivo electrónico.

Cuando un trabajador marque en reiteradas oportunidades seguidas un inicio o término de actividad el sistema, automáticamente, mantendrá la primera de ellas y eliminará las siguientes.

El sistema, asimismo, emitirá en cada registro las alertas determinadas, ya sea por falta de marcación, jornada excesiva, compensación de días de descanso y/o alerta de desconexión.

ARTÍCULO 26°: En caso de **falta de marcación**, el sistema deberá emitir automáticamente un correo electrónico de alerta al trabajador, con copia al empleador, luego de transcurrido un lapso de 30 minutos desde que debió realizarse la marcación de inicio de la jornada, contados desde la hora de registro pactada, lo que permitirá que ambas partes tomen conocimiento de la situación a fin de ser regularizada en la plataforma. Mismo procedimiento se aplicará en caso de que, luego de transcurrido un lapso de 30 minutos desde que debió realizarse la marcación de término de la jornada el trabajador no lo haya registrado.

Se deja constancia de que el marcaje correcto es una obligación para todo trabajador de la empresa sujeto a jornada de trabajo, por lo que su omisión en más de 3 veces durante el mes será considerada un incumplimiento de las obligaciones y, por tanto, conllevará las medidas que este Reglamento establezca, de acuerdo a la gravedad del caso.

En caso de **compensación de días de descanso**, si las partes así lo hubieren acordado, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 38 del Libro I del presente Reglamento, el sistema enviará automáticamente cada 30 días un correo electrónico a las partes, señalando al empleador la cantidad de horas compensables de cada dependiente y, a este último, el número de días de descanso adicional que ha acumulado y su fecha de prescripción.

Finalmente, la **alerta de desconexión** se utilizará para aquellas personas que, teniendo jornada ordinaria de trabajo, se encuentren prestando servicios en modalidad de teletrabajo, debiendo emitir automáticamente un correo electrónico de aviso al dependiente cuando falten 30 minutos para el inicio de su periodo de desconexión, al término de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 27°: La plataforma permitirá a la CNC revisar, en cualquier momento, reportes de asistencia de los trabajadores de la empresa, los que se cotejarán a efectos de calcular las marcaciones de cada trabajador, así como el cómputo de las horas semanales para proceder al pago de las horas extraordinarias, en caso de que correspondiese.

Dichos informes contendrán información idéntica a la visualizada por los trabajadores y considerarán, en cualquier caso, las siguientes abreviaturas:

- A.I.: Ausencia injustificada.
- A.J.: Ausencia justificada.
- AT: Atraso.
- C.T.: Cambio de turno.
- D.E.J.: Distribución excepcional de Jornada.
- H.E.: Horas extraordinarias.
- J.O.: Jornada ordinaria.
- L.M.: Licencia médica.
- P.G.R: Permiso con goce de remuneraciones.

PREN.: Prenatal.

P.S.G.R.: Permiso sin goce de remuneraciones.

POSTN: Postnatal.

S.A: Salida anticipada.

VAC: Vacaciones.

En cualquier caso, podrán contemplarse otros conceptos, para lo cual deberán indicar la abreviatura o sigla respectiva en una glosa claramente visible en pantalla y, si corresponde, en los reportes.

Por lo anterior, y en virtud de lo contemplado en el Artículo 29 de la RE N°38 antes citada, la CNC no se encuentra obligada a generar y mantener firmados los reportes señalados en el Artículo 20 del Reglamento N°969 de 1933, del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 28°: Se deja constancia de que, conforme a la normativa vigente, el empleador podrá modificar o reemplazar una marcación existente en la plataforma, justificándola, por ejemplo, para eliminar un atraso o reemplazar una inasistencia por una licencia médica o un permiso otorgado con posterioridad a la ausencia.

Asimismo, podrá automatizarse la eliminación de atrasos o salidas anticipadas de acuerdo a rangos de tolerancia fijados, en este caso, de 15 minutos diarios durante máximo 4 veces en el mes, que será el máximo de atraso tolerado sin ser considerado un incumplimiento.

El empleador podrá también agregar marcaciones faltantes de entrada o salida, tanto individuales como colectivas derivadas, por ejemplo, de olvido de marcar por parte de los trabajadores, cortes de energía eléctrica, fallas del sistema, salidas anticipadas autorizadas, etc. De este modo, la empresa podrá convalidar la omisión de uno o más marcajes incorporando una nueva marcación manual lo cual evitará eventuales descuentos en las remuneraciones o la imposición de amonestaciones.

Asimismo, se podrán completar las marcaciones de entrada o salida de todos los trabajadores de la empresa o grupos de ellos, cuando el empleador haya convenido otorgar la mañana o la tarde libre.

ARTÍCULO 29°: Para lo anterior el empleador modificará, reemplazará, agregará o corregirá la marca original, justificándola, luego de lo cual el sistema automáticamente enviará un correo electrónico a la cuenta personal del trabajador, el cual contemplará, como mínimo, el detalle de la operación, incluyendo la fecha y hora exactas de la marcación original y del nuevo registro, además de la justificación del cambio, por ejemplo, "elimina atraso".

El trabajador tendrá 48 horas contadas desde el envío del correo para oponerse a la medida, respondiendo también por correo electrónico a su jefatura directa. Si transcurridas las 48 horas señaladas el trabajador no se hubiera opuesto a la modificación, corrección, reemplazo o nueva marcación agregada, ésta se consolidará para los efectos del cálculo de su jornada.

Si dentro del lapso de 48 horas siguientes al envío del correo electrónico el trabajador se opusiera a la acción, se entenderá que rechaza la fórmula propuesta y la marca permanecerá en su estado original.

El mismo procedimiento se utilizará cuando no haya marcación de inicio o término de jornada o cuando, por acuerdo escrito, se utilice para subsanar cualquier otra situación anómala asociada a las marcaciones o su ausencia. En tales casos el sistema podrá, al día siguiente, rellenar automáticamente la o las marcaciones faltantes con la hora de entrada o salida pactada.

ARTÍCULO 30°: A fin de resguardar la privacidad de los datos personales, en caso de término de la relación laboral, por cualquier circunstancia, el Empleador estará obligado a eliminar de la plataforma toda información de propiedad del trabajador, incluyendo su cédula de identidad, correo electrónico, domicilio, entre otros, en un plazo máximo de 2 meses. Lo anterior, será sin perjuicio del resguardo de la información para efectos del cumplimiento de fiscalización de la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTÍCULO 31°: Los trabajadores no podrán ausentarse o retirarse de sus labores durante las horas de trabajo sin la autorización expresa y determinada del jefe respectivo. La omisión a esta regla será motivo para aplicar las sanciones que se establecen en este Reglamento, sin perjuicio de la facultad del Empleador de poner término al contrato de trabajo que se hubiere celebrado, por la causal establecida en el Artículo 160 N°4 del Código del Trabajo, esto es, "*salida intempestiva del trabajador*", la establecida en el Artículo 160 N°7 del mismo cuerpo legal, esto es, "*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo*", o aquella que en derecho corresponda, según las características de cada caso

ARTÍCULO 32°: El trabajador que llegue atrasado a su lugar de trabajo, deberá presentarse directamente a su jefe directo, con el propósito de informar y justificar el retraso, sin perjuicio de marcar el inicio de la jornada de trabajo de acuerdo a las reglas contempladas en este Reglamento.

El trabajador que en forma reiterada no respete el horario de llegada a su respectiva labor o de salida al término de su jornada, alterando con su conducta la disciplina y el normal desarrollo de las actividades de la Empresa, será considerada una conducta de incumplimiento grave, sancionado de acuerdo al presente Reglamento, sin perjuicio de la facultad del Empleador de poner término al contrato de trabajo de acuerdo a la legislación vigente.

ARTÍCULO 33°: En caso de inasistencia, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo personalmente o por medio de un tercero, y dentro de las primeras horas de su jornada, que no podrá concurrir a sus labores, indicando las razones del impedimento. Si fuese por enfermedad, deberá presentar una licencia médica o certificado de la atención, en los plazos establecidos en el presente Reglamento.

CAPÍTULO V: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 34°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en los respectivos contratos de trabajo, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

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

ARTÍCULO 35°: Para hacer uso de las horas extraordinarias, además de la firma del pacto correspondiente que constará como anexo de contrato de trabajo, formando parte integrante del mismo, el trabajador deberá solicitar autorización a su jefatura, previamente a la realización de las mismas, mediante correo electrónico, dando cuenta de la razón que motiva la jornada extraordinaria.

Una vez que se cuente con la autorización de la jefatura directa, el trabajador deberá registrar las horas que exceden de su jornada en la plataforma dispuesta según las reglas del presente Reglamento para el control de asistencia.

Si las horas extraordinarias se realizan anticipando el horario de ingreso, el trabajador marcará como inicio el momento efectivo en que comienza a realizar las labores, independiente del horario de inicio establecido para su jornada. Por otro lado, si las horas extraordinarias se realizan a continuación directa del horario de término de la jornada pactada, el trabajador deberá marcar el término de la misma sólo al momento efectivo en que termina de realizar las labores.

Si por cualquier circunstancia las horas extraordinarias se realizan fuera de la jornada pactada de trabajo y ya habiendo marcado su término, el trabajador deberá volver a marcar el inicio al momento de comenzar a realizar las horas extraordinarias, y el término de las mismas al finalizar las labores excepcionales que le dieron origen.

Al final de cada semana, la empresa verificará las horas efectivamente trabajadas, así como las autorizaciones otorgadas, a fin de contabilizar el exceso de jornada realizado.

ARTÍCULO 36°: Todo trabajador que desempeñe sus funciones en la Empresa y que no cuente con la autorización que se refiere el Artículo anterior, deberá hacer abandono del establecimiento al término de la jornada diaria de trabajo y abstenerse de permanecer tanto en su área normal de trabajo como en otras dependencias de la Empresa, cuando ellas estuvieren abiertas al público.

El trabajador que permaneciere en el establecimiento por más de 30 minutos contados desde el término de su jornada y que no justifique su permanencia, será amonestado conforme a las reglas del presente Reglamento, sin perjuicio de otras medidas en caso de reiterarse la contravención.

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del Empleador, pudiendo, en caso de reiteración, implicar la aplicación de una de las sanciones contempladas en el presente Reglamento y/o ser considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, según lo contemplado en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 37°: 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.

No son horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que la compensación haya sido solicitada por el trabajador y autorizada por la Empresa.

ARTÍCULO 38°: Asimismo, el trabajador, podrá solicitar que las horas extraordinarias que realice en un determinado periodo sean compensadas por hasta 5 días hábiles adicionales de feriado legal, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Para lo anterior, deberá remitir un correo electrónico a su jefatura directa, durante la misma semana en que se realizaron las horas extraordinarias, dando cuenta de la solicitud de compensación.

Al final de cada mes, la empresa informará al trabajador, mediante correo electrónico, de la cantidad de horas trabajadas en exceso y su equivalente en días compensados, para que el trabajador mantenga conocimiento del cómputo. El mismo se contabilizará en el sistema de registro de feriado legal disponible y puesto a disposición por la empresa.

Desde que las horas extraordinarias que se solicita compensar son realizadas, el trabajador tiene un plazo fatal de 6 meses continuos para hacer uso de dicho feriado, solicitando los días a través de los mecanismos establecidos en este Reglamento. Si al término de los 6 meses el trabajador no hace uso de dichos días compensados, el empleador pagará las horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del séptimo mes, por expresa disposición de la norma vigente.

CAPÍTULO VI: DEL TRABAJO EN MODALIDAD DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 39°: El trabajo a distancia es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la CNC. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

ARTÍCULO 40°: Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el Contrato de Trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que dicho Código reconoce a los trabajadores, en especial en su remuneración.

ARTÍCULO 41°: Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 42°: En el respectivo pacto de teletrabajo las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser su domicilio u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la Empresa.

ARTÍCULO 43°: En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

ARTÍCULO 44°: La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Si el trabajador se encuentra sujeto al cumplimiento de una jornada ordinaria, el registro diario de asistencia se realizará conforme a las reglas del Capítulo IV del Libro I del presente Reglamento, a través de la plataforma dispuesta para ello, de manera remota.

En cualquier caso, si la naturaleza de las funciones del trabajador en modalidad de trabajo a distancia lo permite, las partes podrán pactar que este distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los Artículos 22 y 28, y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero, todas del Código del Trabajo.

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

ARTÍCULO 45°: En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de La CNC con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

ARTÍCULO 46°: Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el Empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando un tiempo mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

Igualmente, en ningún caso el Empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

ARTÍCULO 47°: Además de las estipulaciones previstas en el Artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará la Empresa respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

ARTÍCULO 48°: Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por La Empresa al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del Empleador.

ARTÍCULO 49°: En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el Empleador comunicará al trabajador las

condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el Artículo 184 del Código del Trabajo.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el Empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

ARTÍCULO 50°: Conforme al deber de protección que tiene el Empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el Empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el Empleador o a través de la Asociación Chilena de Seguridad ACHS, según estime conveniente.

ARTÍCULO 51°: El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la Empresa y, en cualquier caso, el Empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen,

ARTÍCULO 52°: Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la Empresa deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

CAPÍTULO VII: DE LOS DESCANSOS Y DEL FERIADO ANUAL

ARTÍCULO 53°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso.

ARTÍCULO 54°: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca este Reglamento.

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

Para lo anterior, el trabajador deberá presentar a la empresa, ya sea al momento de su ingreso o en fecha posterior, la documentación pertinente para acreditarlo, pudiendo ser esta la certificación que al efecto otorgue la Inspección del Trabajo de acuerdo a los antecedentes que ésta disponga, por instrumento público en el cual conste de forma fidedigna la prestación de servicios, tales como, sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados de cotizaciones previsionales o de vacaciones progresivas otorgados por las respectivas AFP.

Se debe tener presente que el tiempo trabajado para otros empleadores se acredita al actual empleador antes de hacer uso del feriado y, si no se hace, se pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo

tampoco agregarlo al feriado siguiente, siendo de responsabilidad total del trabajador presentar los certificados al Área de personal o Recursos Humanos de la Empresa.

ARTÍCULO 55°: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

Asimismo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a los trabajadores 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, el trabajador hará la solicitud, según el procedimiento establecido en el presente Reglamento para la solicitud de uso de feriado legal, 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, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

ARTÍCULO 56°: El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado establecido en el Artículo 67 del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos periodos consecutivos. Nada más allá de ello podrá acumularse, encontrándose obligado el trabajador a solicitar el uso de su feriado al término de dicho plazo, de acuerdo a las indicaciones generales.

ARTÍCULO 57°: De acuerdo a lo contemplado en el Artículo 38 del presente Reglamento, el trabajador podrá solicitar que las horas extraordinarias que realice se compensen por días adicionales de feriado legal, entendiéndose estos como “feriado compensado” para todos los efectos.

ARTÍCULO 58°: El trabajador deberá solicitar hacer uso del feriado legal y/o del feriado compensado a través de la plataforma puesta a disposición por la empresa.

La solicitud se remitirá internamente a la jefatura directa del trabajador a efectos de autorizarlo, lo que será comunicado al trabajador a través de la misma plataforma.

Una vez se encuentre aprobado el uso del feriado, el trabajador deberá firmar digitalmente, por la misma plataforma, el correspondiente Certificado que da cuenta de los días a utilizar, quedando registro de ello en sus antecedentes.

CAPÍTULO VIII: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 59°: Todo trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a la CNC, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo su obligación entregar al área de personal la licencia médica respectiva, según lo dispuesto en el presente Reglamento,

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el Empleador y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional que corresponda al trabajador.

En cualquier caso, el trabajador deberá presentar la licencia médica a la Empresa dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de inicio de la misma.

Si el trabajador no cumple con remitir la licencia médica en el plazo establecido, la Empresa no se hará responsable del rechazo de la licencia, de descuentos o no otorgamiento del subsidio o cualquier otro perjuicio que pueda afectar al trabajador por tal motivo, sin perjuicio de las sanciones que conforme a la Ley y a este Reglamento sean aplicables al trabajador por tal incumplimiento.

ARTÍCULO 60°: Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N.º 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro, la que deberá ser presentada a la Empresa en el mismo plazo que la licencia médica por enfermedad común.

ARTÍCULO 61°: Por Servicio Militar Obligatorio, los trabajadores que salgan a cumplir con el mismo o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 62°: En el caso de contraer matrimonio o Acuerdo de Unión Civil, todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador o trabajadora 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 o de Acuerdo de Unión Civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

ARTÍCULO 63°: En el caso de fallecimiento de un hijo, el trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado, los que serán adicionales al feriado anual, independiente incluso de si este corresponde atendido el tiempo de prestación de los servicios.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, el trabajador tendrá derecho a un permiso similar, pero por siete días corridos.

En estos casos, el trabajador adicionalmente tendrá fuero laboral por un mes, contado desde el fallecimiento del familiar

ARTÍCULO 64°: Igual permiso que lo contemplado en el Artículo anterior, se otorgará, pero por siete días hábiles, en caso de muerte de un hijo en período de gestación. En caso de la muerte del padre o madre del trabajador, el permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Estos permisos se harán efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento, excepto en el caso de la defunción fetal, en que se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

ARTÍCULO 65°: Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el 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 estos, 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. La falta de acreditación de realización de los exámenes habilitará al Empleador a descontar de la remuneración el período de tiempo concedido para estos efectos.

Este permiso no podrá ser compensado en dinero.

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. A este derecho le serán aplicables las reglas del permiso anterior, salvo que el aviso al Empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 66 ter del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 66°: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos, estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

ARTÍCULO 67°: A los Dirigentes Sindicales se les concederán los permisos necesarios para ausentarse de sus labores los objetivos, límites y condiciones establecidos en los Artículos 249 al 252 del Código del Trabajo o bien en los instrumentos colectivos vigentes, debiendo siempre y exclusivamente utilizar los permisos a que tienen derecho en funciones propias de su cargo.

ARTÍCULO 68°: El Empleador no podrá condicionar el otorgamiento de los permisos, pero en virtud de su potestad privativa y legal de organizar, dirigir y administrar la Empresa, se encuentra facultado para conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de actividades y proveer al reemplazante oportuno del dirigente sindical que hará uso de sus permisos.

ARTÍCULO 69°: En razón de lo mencionado en el Artículo anterior, el dirigente que requiera hacer uso de los permisos aquí tratados, deberá comunicar oportunamente de ello a su Jefe Directo, quien lo subrogue o superior jerárquico de éste, comunicación que deberá realizar personalmente con a lo menos 24 horas de antelación, salvo un caso de emergencia. El Jefe Directo, con esta información, hará las gestiones para proveer el reemplazante oportuno del dirigente sindical que va a hacer uso de sus permisos en caso de ser necesario.

ARTÍCULO 70°: Asimismo el dirigente deberá firmar un "comprobante de uso de permiso sindical", según formato existente que quedará en la carpeta personal del trabajador, pudiendo solicitar y firmar una copia para él y/o para el Sindicato. Lo anterior con la finalidad de llevar un adecuado control de este beneficio. Además el dirigente deberá dejar constancia de sus salidas en el registro de control de asistencia que lleva la Empresa.

ARTÍCULO 71°: Corresponderá al área de Recursos Humanos habilitar y mantener un sistema que permita llevar un registro y control, independiente de los registros de asistencia, sobre el uso de las horas de permiso sindical por parte de cada dirigente.

ARTÍCULO 72°: Para el caso que los dirigentes sindicales no cumplan con el procedimiento estipulado en el presente capítulo, el empleador podrá aplicarles alguna de las sanciones contenidas en este Reglamento, no pudiendo en caso alguno restringirse o negarse el uso de las horas de permiso sindical.

ARTÍCULO 73°: Por su parte, podrán otorgarse permisos para otros asuntos, requiriendo el trabajador la solicitud a su jefatura directa, a través de correo electrónico, con al menos 48 horas de anticipación, salvo aquellos casos de situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores.

Estos permisos podrán ser de horas y compensados con trabajo fuera de la jornada ordinaria de trabajo pactada en cada caso, debiendo contar por escrito en el anexo de contrato de trabajo correspondiente, y dejándose la correspondiente justificación en el registro de asistencia.

ARTÍCULO 74°: Podrán, igualmente, otorgarse permisos por horas o incluso días, sin derecho a remuneración, a expresa petición del trabajador a su jefatura respectiva, a través de correo electrónico, en los mismos plazos mencionados en el Artículo anterior, debiendo igualmente constar en el respectivo anexo y la justificación en el registro de asistencia.

CAPÍTULO IX: DEL PERMISO PRENATAL, POSTNATAL PARENTAL, Y DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR

ARTÍCULO 75°: Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto (permiso prenatal) y 12 semanas después de él (permiso postnatal), durante el cual recibirán un subsidio determinado por Ley. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas.

Para hacer uso y acreditar el derecho al descanso maternal, sea el prenatal o el postnatal, la trabajadora debe presentar la correspondiente licencia médica, debiendo el Empleador tramitarla en la institución de salud que corresponda dentro del plazo que establece la ley.

ARTÍCULO 76°: 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 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.

ARTÍCULO 77°: 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 los derechos establecidos en los artículos anteriores, conforme a lo acordado con su Empleador.

ARTÍCULO 78°: Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo del Artículo 197 bis del Código del Trabajo, la trabajadora deberá dar aviso a su Empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

ARTÍCULO 79°: El Empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora en caso de hacer uso del permiso postnatal parental de manera parcial 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 esta, 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 estas son desempeñadas justifican o no la negativa del Empleador.

ARTÍCULO 80°: En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores por media jornada, el Empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

ARTÍCULO 81°: En el evento de que la madre trabajadora muriera en el parto o durante el período posterior a éste, dicho permiso o el resto del que sea destinado al cuidado del hijo, le corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del niño o niña, quien gozará del fuero establecido en el Artículo 201 del Código del Trabajo. En todo caso, el padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio señalados.

ARTÍCULO 82°: Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que

esta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este Artículo, calculado en base a sus remuneraciones.

ARTÍCULO 83°: 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 aquel utilice.

ARTÍCULO 84°: Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

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

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

Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

ARTÍCULO 85°: No obstante, lo indicado en el punto anterior, si a consecuencia o en razón de su estado la trabajadora estima que no está en condiciones de desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el Empleador con el correspondiente certificado médico.

ARTÍCULO 86°: Si durante el embarazo se produjere 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 que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Por otra parte, si el parto se produjere 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 este 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 produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será

prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

ARTÍCULO 87°: El descanso postnatal también se prolongará en los siguientes casos:

- a) 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 dieciocho semanas.
- b) En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos a partir del segundo niño.
- c) Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas precedentemente, la duración del descanso postnatal será la de aquel caso que posea una mayor extensión.

ARTÍCULO 88°: Los padres trabajadores tendrán 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 días corridos, o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre trabajador al que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva en conformidad a los Artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620.

Este derecho es irrenunciable sin perjuicio que, para hacerlo efectivo, el trabajador deberá enviar un correo a la casilla rrhh@cnc.cl adjuntando el correspondiente certificado de nacimiento.

ARTÍCULO 89°: En caso de la adopción de un menor mayor de seis meses y menor de 18 años, tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio, y si el niño adoptado es menor de seis meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

ARTÍCULO 90°: Cuando él 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 del Artículo 199 bis del Código del Trabajo, 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 del 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 anterior 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 correo electrónico a la casilla rrhh@cnc.cl, acompañando el certificado médico correspondiente.

ARTÍCULO 91°: Durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el descanso postnatal parental establecido en el Artículo 197 bis del Código del Trabajo, la trabajadora tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es con autorización previa del juez competente.

ARTÍCULO 92°: Las madres trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a su hijo/hija menor de 2 años de edad. Este derecho es irrenunciable y deberá ejercerse en alguna de las formas establecidas en el Artículo 206 del Código del Trabajo y aún en el evento de no gozar del derecho a sala cuna. El tiempo empleado para estos efectos se considerará como trabajado. Igual derecho tendrán los padres trabajadores cuando tuvieren el cuidado personal del niño/niña por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

El período de tiempo a que se refiere el párrafo anterior se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos, caso en que el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Este permiso también se otorgará al trabajador o trabajadora al que se le conceda el cuidado personal del niño/niña en conformidad a la Ley N° 19.620 o como medida de protección.

ARTÍCULO 93°: La CNC, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 203 inciso 5° del Código del Trabajo, ha celebrado convenios con salas cunas dentro de la Región Metropolitana. De dicha forma, y a fin de que la trabajadora ejerza su derecho, se le informará oportuna y adecuadamente aquellas que se encuentran en convenio con la CNC, debiendo la trabajadora elegir dentro del catálogo propuesto aquella en la que desee matricular a su hijo/hija de hasta 2 años de edad.

En el mismo orden de cosas, el trabajador que por ausencia o inhabilidad de la madre tenga a su cargo el cuidado personal de un niño/a de hasta 2 años de edad por resolución judicial, gozará de este mismo derecho al igual que en el caso de fallecimiento de la madre.

ARTÍCULO 94°: Aquellos trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los que cursen enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo destinado a la atención de estas emergencias se considerará como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el N° 4 del art. 60 del Código del Trabajo.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto de la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal diagnosticado con el trastorno del espectro autista.

CAPÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 95°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, al Área de personal o Recursos Humanos y/o de la Gerencia de Administración y Finanzas, mediante correo electrónico dirigido a la casilla rrhh@cnc.cl.

Estas peticiones serán contestadas por el empleador, también mediante correo electrónico, dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

CAPÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 96°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramienta, colación, asignación de gastos de internet y energía eléctrica con motivo del teletrabajo o trabajo a distancia, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Cualquier beneficio o prestación que el Empleador conceda voluntariamente, en forma ocasional y esporádica al trabajador, se entenderá otorgado a título de mera liberalidad y no constituirá derecho alguno para el trabajador, reservándose la Empresa el derecho de suspenderlo o modificarlo a su entero arbitrio.

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

ARTÍCULO 97°: Las remuneraciones de los trabajadores de la Empresa se encontrarán pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo o en su defecto en los contratos o convenios colectivos que se suscriban.

Estas remuneraciones guardarán relación directa con las labores y funciones para las cuales ha sido contratado el trabajador, procurando siempre la Empresa de pactar y pagar a cada trabajador una remuneración acorde a sus labores, funciones y responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.

ARTÍCULO 98°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista, la que deberá quedar establecida en el mismo contrato, siendo esta de carácter personal y de propiedad del Trabajador, no pudiendo percibirse perjuicio alguno o descuento al trabajador por su uso. Cualquier cambio en los datos correspondientes deberá ser informado al Empleador con la anticipación debida, no haciéndose este responsable por perjuicio alguno en razón del retraso o la no comunicación efectiva.

En ningún caso la unidad de tiempo de pago podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán dentro de los últimos cinco días hábiles de cada mes.

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

CAPÍTULO XII: DE LA PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 99°: Del total de las remuneraciones, la Empresa solamente deducirá los impuestos legales que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, las multas contempladas en este Reglamento Interno y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo y la legislación vigente, y en general todo otro monto pactado de mutuo acuerdo con el trabajador con sujeción a las normas legales vigentes.

Sólo con acuerdo entre la Empresa y el trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones se regirán por lo dispuesto en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 100°: La CNC cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

ARTÍCULO 101°: Todo trabajador que considere infringido el derecho señalado en el Artículo precedente, podrá presentar el correspondiente reclamo por escrito mediante correo electrónico dirigido a quién ocupe el cargo de Secretaría General señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del reclamante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

El informe contendrá, como mínimo, la identificación de la parte reclamante, los hechos en que funda la discriminación que acusa, el cargo y descripción técnica de éste, y las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que propone para el caso.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 15 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe.

ARTÍCULO 102°: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al área de personal o Recursos Humanos de la CNC, quién responderá fundadamente el reclamo por escrito dentro de los 15 días siguientes a terminada la investigación, debiendo notificar al denunciante de la misma en forma personal.

ARTÍCULO 103°: Habiéndose constatado la efectividad de los hechos fundantes del reclamo efectuado por el trabajador, la CNC procederá a tomar las medidas necesarias para subsanar la desigualdad en las remuneraciones, evitando que la situación se mantenga en el tiempo, pudiendo tomarse las medidas que recomienden el investigador y las sanciones.

ARTÍCULO 104°: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el Artículo anterior es injusta o desproporcionada o no subsana la desigualdad, podrá reclamar en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XIV: DE LA NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 105°: Para los efectos de la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación, la CNC asegura a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades al interior de la Empresa y de un trato digno, incluyendo el que no se realizarán discriminatorias arbitrarias, esto es, toda distinción, exclusión, o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que cause, privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se 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 de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

ARTÍCULO 106°: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa contribuirá con la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cumpliendo con los porcentajes de contratación que exige la ley sobre la materia, si estos fuesen aplicables.

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

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

En el evento de no ser posible cumplir con los porcentajes de contratación referidos, ya sea total o parcialmente, se determinará un mecanismo alternativo de cumplimiento, de conformidad a la ley.

ARTÍCULO 107°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las y los trabajadores en situación de discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

La capacitación laboral de las personas en situación de discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

Por su parte, conducta de acoso, es toda aquella 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 en situación de discapacidad aquel 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 los demás.

CAPÍTULO XV: DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 108°: La CNC en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, observará siempre como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pueda afectarse la intimidad, vida privada o la honra de éstos.

Sin perjuicio de lo que se señala detalladamente a lo largo del presente cuerpo normativo, la CNC declara y se compromete expresamente a:

- a) Garantizar a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno. Para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos sus trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
- b) Se promoverá al interior de la CNC el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos, procurando pleno e irrestricto respeto a los derechos fundamentales como trabajador de la CNC, tanto durante la prestación de los servicios como al término de los mismos.
- c) Se procurará que las relaciones laborales se funden siempre en un trato compatible con la dignidad de las personas, procurando que todos los trabajadores de la CNC cumplan con este mandato legal.

En este orden de ideas, cualquier trabajador que vea afectados sus derechos o que conozca de hechos que puedan constituir vulneración de los mismos, tendrá el derecho y el deber de denunciarlos por las vías que la CNC ha dispuesto al efecto y que han sido indicadas en el presente Reglamento, a fin de que la CNC pueda disponer se efectúe la investigación que corresponda, ciñéndose para efectos del desarrollo de la misma a las disposiciones que regulan el Procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contenidas en el Anexo N° 2 del presente Reglamento.

CAPÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 109°: Es obligación de los trabajadores de la CNC respetar y dar cumplimiento a lo estipulado en su contrato de trabajo, a toda instrucción general, procedimiento, política interna, reglamentos, circulares, memorándums y documentos de cualquier tipo, que le sean impartidas por parte de la Empresa, o cualquiera de sus representantes o jefatura directa, y a acatar, en todas sus partes, las disposiciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Asimismo, deberá cumplir, especialmente, las siguientes consideraciones:

1. Desempeñar el cargo y las funciones que la Empresa le indique, siempre que se trate de labores similares a las consignadas en el Contrato de Trabajo y, que el sitio o recinto donde deban ejecutarse las labores quede dentro del mismo lugar o ciudad.
2. Mantener estricta disciplina y cumplir las órdenes que le impartan sus jefes, observando trato respetuoso y lealtad para con ellos y sus compañeros, y buen comportamiento en el trabajo.
3. Cumplir estrictamente con los manuales, instrucciones, reglamentos, memorándums, protocolos y/o políticas vigentes de la CNC, así como las instrucciones impartidas por su jefatura.
4. Cumplir con los Códigos de Conducta y Ética y/o Guía de Comportamiento de la CNC, y lo respectivo al Modelo de Prevención del Delito.
5. Respetar a la Empresa y a sus representantes, en su persona y dignidad, actuando en todo momento con el debido respeto y lealtad.
6. Desempeñar su labor con diligencia y colaboración a la buena marcha del negocio y las actividades, la estabilidad de la Empresa y la correcta atención de los socios, clientes, proveedores, trabajadores contratistas, empresas externas, entre otros.
7. Preocuparse, en forma especial, de que el servicio o producto entregado a los clientes, socios, contratantes, proveedores, y todo aquel relacionado con la CNC, sea satisfactorio para los mismos, de acuerdo a los estándares establecidos por la Empresa.
8. Dar cuenta a los representantes de la Empresa, verbalmente o por escrito, de cualquier observación que le haga el público, clientes, socios, proveedores y cualquier otro relacionado, sobre los servicios o productos de la Empresa, así como de cualquier iniciativa conducente a la mejor atención de los relacionados, que su propia observación y experiencia le sugiera.
9. Participar activamente en las evaluaciones periódicas para detectar la presencia de riesgos psicosociales en la organización, así como en la eventual implementación de medidas para mejorar o fortalecer las dimensiones evaluadas.
10. Guardar la más absoluta reserva sobre los asuntos y negocios de la Empresa y, sobre todo, de las personas que intervengan en ellos. Se consideran infracción a este deber el transmitir o pasar a otras entidades gremiales informaciones de carácter privado de la CNC.
11. Manejar información confidencial apropiadamente, asegurándose de que toda la aquella a la que accede a causa de su Contrato de Trabajo, ya sea la información referida a clientes, a otros

trabajadores u otra información personal o comercial confidencial, sea manejada de manera adecuada. De la misma forma, el trabajador se obliga a guardar el debido secreto o reserva sobre los negocios y operaciones de clientes.

12. Emplear adecuadamente y custodiar con la debida diligencia las contraseñas, claves, dispositivos u otro tipo de credenciales personales que se asignen para su autenticación ante los sistemas de información, todas ellas de carácter personal e intransferible debiendo abstenerse de revelarla a terceros, sean o no trabajadores de la CNC.
13. Declarar a su jefatura directa o al área correspondiente que así se designe, cualquier situación que pudiera representar o provocar un conflicto de interés.
14. Abstenerse de recibir o solicitar para sí o para terceros – sean parte o no de la CNC– préstamos dádivas o regalos, ya sea de clientes, proveedores de la CNC, así como de otras personas naturales o jurídicas vinculadas con ésta, salvo que se trate de materiales de carácter publicitario o promocional.
15. Devolver al término de la relación laboral, las credenciales, equipos, medios de acceso, información comercial, softwares, programas y en general, toda clase de correspondencia o documentos que sean propiedad de la CNC, incluyendo los documentos elaborados por el mismo trabajador en el desempeño de sus funciones.
16. Abstenerse de realizar actividades de cualquier naturaleza que compitan o pueda razonablemente competir con la actividad de la CNC, o colaborar para que otros lo hagan.
17. Ser corteses y mantener siempre un buen trato, libre de cualquier humillación, hostigamiento y/o cualquier situación violenta, verbal o físicamente, con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento. Asimismo, deberá velar por la existencia de un buen clima laboral, respeto y disciplina al interior de la Empresa, evitando, por ejemplo, utilizar términos vulgares o groseros que puedan generar incomodidad y afectar negativamente el clima laboral.
18. Cuidar los bienes de la Empresa y los elementos de trabajo y de protección que se le proporcionen, debiendo restituir estos últimos en buen estado cuando le sean solicitados.
19. Observar la mayor economía y cuidado en el uso de artículos de escritorio, materiales, herramientas, vehículos e implementos de trabajo que le sean entregados por el Empleador o de propiedad de la Empresa.
20. Velar en todo momento por los intereses de la Empresa, evitando mermas, pérdidas, trabajo deficiente, destrozos de los elementos de trabajo y equipos, que puedan producir gastos innecesarios.
21. Dar cuenta dentro de las 24 horas a su jefatura de cualquier deficiencia, desperfecto o anomalía que advierta en el trabajo y, especialmente, de la pérdida de cualquier bien de propiedad de la Empresa.

22. Llegar y salir del trabajo en las horas que correspondan de acuerdo con las jornadas vigentes, y registrar su asistencia en los mecanismos dispuestos por la Empresa para acreditar las horas exactas de llegada y salida.
23. Dar aviso al jefe correspondiente de su imposibilidad de asistir al trabajo dentro del primer día de ausencia.
24. En caso de enfermedad, presentar dentro del plazo de dos días hábiles la correspondiente licencia médica, conforme a la legislación vigente.
25. En todo momento, deberá realizar cualquier tipo de trabajo relacionado a su cargo y/o funciones, o encomendado por la jefatura, con las medidas de seguridad, prevención e higiene pertinentes, dando cumplimiento estricto a las normas de seguridad y al uso de elementos de seguridad proporcionados por el Empleador.
26. En caso de accidente del trabajo, el accidentado que estuviere en condiciones de hacerlo y, en todo caso, los trabajadores que hubiesen presenciado el hecho, deberán comunicarlo inmediatamente al jefe respectivo con indicación de la causa, lugar y circunstancia del mismo.
27. El trabajador accidentado o aquejado de una enfermedad profesional, así como los testigos, deberán colaborar en la investigación de accidentes que lleve a cabo el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o el Organismo Administrador.
28. Comunicar por escrito al Área de personal y/o de Recursos Humanos, dentro de las 48 horas de producido, todo cambio relativo al nombre, nacionalidad, estado civil, cargas familiares, profesión, domicilio y Cédula de Identidad, al correo electrónico rrhh@cnc.cl.
29. Someterse a los exámenes médicos que la Empresa determine, con el objeto de velar por su salud, y cumplir con las exigencias impuestas por la autoridad, y por la propia Empresa. Los exámenes serán realizados por especialistas médicos imparciales ajenos a la Empresa o, en su caso, por la entidad habilitada por el Organismo Administrador. Los resultados de tales exámenes serán de carácter confidencial y no serán informados de manera alguna a los demás trabajadores de la Empresa. La Empresa deberá garantizar que los exámenes que se ordene realizar sean los idóneos para acreditar únicamente la condición de salud que habilite al trabajador para el correcto desempeño de sus labores, o para acreditar que el trabajador no se encuentra bajo la influencia de sustancias (como medicamentos, alcohol, drogas, psicotrópicos, etc.) que puedan afectar su desempeño o la seguridad de los demás trabajadores y de la Empresa. Lo anterior se hará siempre protegiendo y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.
30. Participar en los programas de capacitación, de acuerdo a las necesidades de la Empresa, sea como alumno, instructor o relator, y en cualquier formato que estas se realicen.

ARTÍCULO 110°: La Empresa podrá disponer que se efectúen exámenes destinados a detectar el consumo de alcohol o drogas no prescritas médicamente, con el propósito de prevenir accidentes laborales que involucren tanto al trabajador como al resto del personal, y con esto velar por la salud de sus trabajadores. Lo anterior se hará siempre protegiendo y respetando los derechos fundamentales de los Trabajadores.

El trabajador que por motivos médicos deba consumir medicamentos que afecten o pudieran afectar razonablemente su desempeño o la seguridad de los demás trabajadores de la Empresa, deberá informarlo

inmediatamente a su jefatura, quien mantendrá la confidencialidad de tal información y adoptará las medidas que estime pertinentes para no afectar la seguridad de los demás trabajadores, de la Empresa ni el desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 111°: Con el objeto de prevenir la comisión de los delitos indicados en la Ley N° 20.393 que Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica, la CNC cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos, el cual incluye el Manual de Prevención de Delitos y otros documentos y procedimientos, que son puestos a disposición de todos los trabajadores, quienes se obligan a conocerlos y dar cumplimiento a lo que en ellos se disponga.

Lo anterior implica conocer y cumplir íntegramente las normas, políticas y procedimientos internos que conforman el Modelo de Prevención de Delitos, poniendo especial atención a aquellos lineamientos específicamente dispuestos en el Código de Ética y/o Guía de Comportamiento de la CNC. Estas obligaciones tienen el carácter de esencial para la relación laboral que los une.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos, todo trabajador de la CNC deberá mantener un comportamiento probo e íntegro y abstenerse de realizar conductas que pudieran resultar en la comisión de alguno de los delitos establecidos en la Ley N° 20.393 y que pueden comprometer la responsabilidad penal de la CNC.

ARTÍCULO 112°: En virtud de lo antes expuesto, sin perjuicio de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente título, aquellas inherentes a los contratos de trabajo y de lo que dispongan las leyes o reglamentos, los trabajadores deben:

- a) Cumplir y actuar en respeto de los principios y valores de la CNC, contenidos en sus Estatutos y Código de Ética y/o Guía de Comportamiento.
- b) Conocer y cumplir fielmente el Código de Ética y todo otro documento que forme parte del Modelo de Prevención de Delitos dispuestos por la CNC. Asimismo, será obligatorio cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la CNC con el objeto de prevenir y evitar la comisión de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393.
- c) Utilizar el canal de denuncias, dispuesto por la CNC para tales efectos, en caso de que tomen conocimiento de hechos que puedan implicar la comisión o el riesgo de comisión de delitos o faltas a lo establecido en el Modelo de Prevención de Delitos.

ARTÍCULO 113°: Se prohíbe a los trabajadores los siguientes actos o conductas:

1. El no cumplimiento cabal de las horas de trabajo, funciones, obligaciones y responsabilidades.
2. Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria, o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
3. Llegar atrasado al trabajo en más de 4 ocasiones durante 1 mes calendario, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 28 del presente Reglamento.
4. Faltar al trabajo, ausentarse o abandonarlo durante las horas de servicio, sin el permiso correspondiente.
5. Permanecer en la empresa sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación de un permiso.

6. Continuar prestando servicios y utilizando la plataforma de correo electrónico proporcionada por la Empresa, fuera del horario de trabajo si tuviese uno establecido y/o durante el periodo de desconexión, si se encontrara prestando servicios en modalidad de teletrabajo.
7. Adulterar el registro de asistencia de hora de llegada o salida del trabajo, o marcar en lugar de un compañero, cualquiera sea la circunstancia.
8. Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece.
9. Revelar datos o antecedentes que se hayan conocido, con motivos de sus relaciones con la empresa, sobre todo cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
10. Desarrollar durante las horas y dentro de las oficinas, instalaciones o lugares de trabajo, actividades sociales, sindicales o políticas, sin perjuicio de las excepciones legales.
11. Usar el nombre de la CNC para gestiones ajenas a ella, o para actividades o funciones que no le hayan sido encomendadas.
12. Ejecutar actos irregulares, ilegales y/o reñidos con la moral, ética o con las buenas costumbres, durante el desempeño de sus funciones y/o horas de trabajo.
13. Desobedecer las normas de trabajo, higiene y/o seguridad impartidas.
14. Ocultar información o entregar información errónea o falsa a la Empresa, en lo que respecta a sus funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo, así como informar falsedades, ocultar o no entregar toda la información que le sea solicitada respecto al desempeño de su trabajo o labor.
15. Presentarse al trabajo en condiciones físicas y/o mentales poco aptas para desempeñar su labor, sean estas por cualquier motivo, por ejemplo, la influencia de algún tipo de droga, estupefaciente, medicamento que influya sobre su capacidad de reacción, alcohol, entre otros.
16. 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.
17. Ejercer cualquier conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal toda aquella que constituya agresión u hostigamiento ejercida en contra de otro u otros trabajadores, estén o no bajo su supervisión, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
18. Ejecutar cualquier acto de discriminación arbitraria, entendida por tal las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia

personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

19. Agredir de hecho o de palabra a jefes, supervisores, compañeros de trabajo, clientes, socios o cualquier persona interna o externa a la Empresa. De igual forma, estará estrictamente prohibido el alentar o provocar riñas entre ellos y provocar problemas con el clima laboral.
20. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de las dependencias de la Empresa, a la hora que sea.
21. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos.
22. Realizar cualquier acción, y por cualquier medio, que resulte en la incorporación a los sistemas computacionales de la Empresa, de software no autorizados por la Empresa, sean estos de uso común a todos los funcionarios de un área, como de uso exclusivo personal.
23. Ejecutar sus labores, cuando se encuentran prestando los servicios en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, sea en modo total o parcial, bajo los efectos del alcohol, del consumo de estupefacientes, drogas, psicotrópicos o cualquier otro estupefaciente ilícito.
24. Incumplir o hacer caso omiso de las disposiciones que exige e indica el Contrato de Trabajo y el presente Reglamento que rige a la Empresa, así como de las políticas e instrucciones que dicte el empleador y que sean debidamente comunicadas al trabajador.

El infringir cualquiera de las disposiciones contenidas en este apartado, o incumplir las obligaciones expresamente establecidas, tanto en su Contrato de Trabajo como en instrucciones, reglamentos, memorándums y cualquier otra disposición establecida por el Empleador y comunicada en tiempo y forma, se considerará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo, sin perjuicio de la aplicabilidad de alguna otra causal específica de término de la relación laboral, ponderada en cada caso particular.

CAPÍTULO XVII: SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 114°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

- **Grado 1:** Amonestación verbal por su jefe directo inmediato.
- **Grado 2:** Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.
- **Grado 3:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- **Grado 4:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.
- **Grado 5:** Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria

Esto sin perjuicio de que la trasgresión al Reglamento, a su vez, pueda igualmente constituir una causal de término del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 115°: La Empresa comunicará por escrito al trabajador la imposición de sanciones, según el caso, señalando las causales y los fundamentos en virtud de las cuales se ha adoptado esta determinación, de manera personal al trabajador y a la Inspección del Trabajo por el medio que esta determine. El trabajador deberá firmar la recepción de la amonestación, entendiéndose que toma conocimiento de esta. En caso de negarse a firmar, la misma será remitida por carta certificada al domicilio que figura en el Contrato de Trabajo o anexo respectivo, dentro de tercero día.

En caso de amonestación por escrito o multa, el interesado tendrá derecho a reclamar de la decisión, ante la Jefatura respectiva, lo que será revisado y resuelto, finalmente, por el Comité Ejecutivo de la CNC.

Dicho reclamo deberá ser presentado, por escrito, ya sea de manera física o mediante correo electrónico, dentro del tercer día de aplicada la sanción y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Existirá un plazo de cinco días hábiles desde la fecha en que el reclamo es entregado a la jefatura correspondiente, para dar por satisfecha o fracasada la gestión de arreglo directo.

En cualquier caso, el trabajador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo respectiva de la amonestación sufrida, si considera que esta no es justificada.

CAPÍTULO XVIII: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 116°: De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la CNC declara que no tolerará conductas de ningún tipo que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La CNC reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, la CNC se compromete a promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 117°: Frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las y los trabajadores se deberán tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia, denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello y en caso de ser necesario, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información, siendo todas estas obligaciones especiales y esenciales de la relación laboral.

ARTÍCULO 118°: Para lo anterior, la CNC elaboró una política de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, materializado en los siguientes documentos anexos al presente Reglamento, siendo parte integrantes de él y obligatorios para todos los trabajadores:

- 1) La declaración de la Política de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, debidamente firmado por la alta gobernanza.
- 2) Un Protocolo (en adelante, e indistintamente, el Protocolo) de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.
- 3) Un Procedimiento de Investigación del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 119°: La CNC aplicará el Protocolo y el Procedimiento de Investigación a todos los trabajadores de la Empresa, incluyendo jefaturas, gerencias, directores, practicantes y, cuando corresponda, visitas, usuarios, clientes, proveedores, socios, miembros de Comités y Comisiones, y cualquier otro externo que tenga relación con los trabajadores de la CNC.

ARTÍCULO 120°: El Protocolo contendrá, entre otros, la identificación de los factores de riesgo, esto es, las situaciones y conductas que pueden dar origen a alguna de dichas conductas no toleradas, en especial lo relacionado al acoso laboral, relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgo psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Contendrá, asimismo, la forma en que se levantarán dichos factores de riesgo, teniendo siempre en consideración que su identificación y evaluación se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o el órgano que corresponda al efecto.

ARTÍCULO 121°: En base al diagnóstico realizado y la evaluación de los riesgos, la CNC programará e implementará, según se detalle en el mismo Protocolo o en documento adjunto debidamente informado, las acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual en el lugar de trabajo, así como las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

ARTÍCULO 122°: La CNC, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o quién a su efecto corresponda de acuerdo al Protocolo, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejor continuar de los riesgos.

ARTÍCULO 123°: En cualquier caso, la CNC establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, entendiéndose por tal a denunciantes, denunciados, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

ARTÍCULO 124°: La CNC podrá actualizar tanto el Protocolo como el Procedimiento, ya sea cuando se cumpla el plazo que en cada uno se defina, como cuando exista un cambio normativo que así lo requiera o cuando, haciendo uso de su facultad de administración, considere que resulta necesario actualizar su contenido.

En cualquier caso, las actualizaciones serán informadas y publicitadas a los trabajadores por los canales establecidos, asegurándose de que todos están en conocimiento de ellos.

ARTÍCULO 125°: A todo trabajador nuevo que se contrate se le pondrá en conocimiento tanto del presente Reglamento, como del Protocolo y el Procedimiento de Investigación, al momento en que suscribe el Contrato de Trabajo, dejándose constancia de aquello en el mismo documento.

ARTÍCULO 126°: Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la CNC ejercer en forma indebida, por cualquier medio, alguna conducta, reiterada o no, que pueda ser catalogada como acoso sexual o acoso laboral de acuerdo a las definiciones establecidas en este Reglamento y/o en el Protocolo, atendido el caso concreto.

ARTÍCULO 127°: La CNC promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

Este sistema de solución de conflictos será dirigido por el Fiscal de la CNC, actuando este como tercero objetivo y amigable componedor, y quién recibirá los descargos de ambas partes, proponiendo una solución colaborativa y voluntaria de acatar. La participación en este sistema será voluntario para las partes y cualquiera de estas podrá, en cualquier caso, decidir utilizar el Procedimiento de Investigación establecido.

ARTÍCULO 128°: El trabajador que reporte un caso de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo con la intención de perjudicar a un compañero de trabajo, a una jefatura o a personal externo, presentando hechos falsos o maliciosos será sancionado de acuerdo a las reglas del presente Reglamento Interno, pudiendo llegar incluso al término de la relación laboral si así lo amerita el caso concreto.

CAPÍTULO XIX: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

ARTÍCULO 129°: La Ley N°20.123 que regula la 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 sólo 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 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XX: REGISTRO DE CARGOS Y/O FUNCIONES DE LA CNC

ARTÍCULO 130: En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 154 N°6 del Código del Trabajo, la CNC podrá realizar una especificación de los cargos o funciones de los trabajadores de la Empresa, y sus características técnicas esenciales, lo que será debidamente informado a los trabajadores, cumpliendo las mismas reglas de publicidad del presente Reglamento.

LIBRO II: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

El Libro II de este Reglamento se ha establecido para dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo N° 154, N° 9 del Código del Trabajo, en términos de que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener “las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la Compañía o establecimiento”.

La trasgresión deliberada y repetida del presente Reglamento y/o normas emitidas de seguridad, será considerada como una acción insegura y deberá dar origen a una acción disciplinaria, cuyo propósito fundamental es crear una conciencia de seguridad en el trabajo, y de esta forma evitar los accidentes.

En este contexto, la dirección de la CNC manifiesta su irrestricto apoyo por alcanzar dicho objetivo e invita a todos sus trabajadores a colaborar en el cumplimiento de estas normas, entendiendo que en la medida que seamos capaces de evitar accidentes y enfermedades profesionales, toda nuestra organización se verá beneficiada, pero muy especialmente, cada uno de los trabajadores que la integra y sus respectivas familias.

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la CNC que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, se dicta en cumplimiento a:

- Ley N.º16.744 que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que en su Art. 67º establece que “las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”, y
- Decreto Supremo N.º 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que en su Art. 14º establece que “toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 131°.- El presente Libro II constituye el Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, el que deberá ser dado a conocer a los trabajadores de la CNC quienes deben poseer un ejemplar.

ARTÍCULO 132°.- Todo trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud (Autoridad Sanitaria Regional), del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 133°.- Definiciones: Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- a) **TRABAJADOR:** Toda persona, que preste servicios personales bajo subordinación y dependencia a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- b) **JEFE INMEDIATO:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de Sección, Jefe de Turno, Capataz, Mayordomo y otro. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- c) **EMPRESA:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **RIESGO PROFESIONAL:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los Artículos 5° y 7° de la Ley 16.744.
- e) **EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) **ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO:** Organismo que otorga las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 a los trabajadores dependientes, así como a los trabajadores que coticen para este seguro.
- g) **NORMAS DE SEGURIDAD:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o del Organismo Administrador.
- h) **ACCIDENTE DE TRAYECTO:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. 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.
- i) **ACCIDENTE DEL TRABAJO:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- j) **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- k) **ACCIÓN INSEGURA:** Actos u omisiones cometidas por los trabajadores que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
- l) **CONDICIÓN INSEGURA:** Alteraciones o modificaciones del ambiente físico de trabajo que generan en él cualidades negativas que pueden causar accidentes.
- m) **ACCIDENTE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SEGURIDAD:** Todo hecho imprevisto que interfiere el proceso normal de trabajo y que produce consecuencias, tales como: daños personales, daños materiales o pérdida de tiempo.

- n) **TELETRABAJO:** Aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- o) **TRABAJO A DISTANCIA:** Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones de la Compañía.

La CNC y los trabajadores quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N°16.744 y a sus reglamentos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro por la autoridad y a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas de su Comité Paritario y/o el experto en prevención de la ACHS.

CAPÍTULO II: RIESGO GRAVE E INMINENTE

ARTÍCULO 134°: Ante un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, la empresa informará inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. En caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, la empresa adoptará medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores.

El trabajador podrá interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá informar a la empresa dentro del más breve plazo, e informar de la suspensión a la Inspección del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la empresa suspenderá las labores de forma inmediata y procederá a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios, de conformidad al Art. 184 bis del Código del Trabajo y Art. Único Ley N° 21.012.

CAPÍTULO III: DEL CONTROL DE SALUD

ARTÍCULO 135°: Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional, o se le podrá exigir presentar un certificado médico en este sentido.

ARTÍCULO 136°: La o el trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros. Igualmente debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infectocontagiosas.

ARTÍCULO 137°: Cuando a juicio de la empresa, del Comité Paritario o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, y lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar a examen médico a cualquier trabajador con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que

dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen, de conformidad al Art. 184 del Código del Trabajo, Art. 71 Ley N° 16.744 y Art. 72 Letra a) y g) del D.S. N°101.

CAPÍTULO IV: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 138°: Para todo lo que no está incorporado en el presente Reglamento, en relación con la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto la CNC y trabajadores se atenderán a lo dispuesto en forma íntegra en el Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social “Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”.

ARTÍCULO 139°: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es una organización legal de participación conjunta entre la CNC y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo, y se adopten acciones que contribuyan a su eliminación o control.

ARTÍCULO 140°: De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se constituirá un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores., de acuerdo al Art. 1° D.S 54 y Art. 66 Ley N° 16.744. Adicionalmente:

- a) Si la empresa tuviese, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- b) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.
- c) Un miembro titular representante de los trabajadores gozará de fuero, de acuerdo a lo establecido en el art. 243 del Código del Trabajo. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa al día laboral siguiente a éste.
- d) 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 Prevención Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comité Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
- g) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley N° 16.744.

ARTÍCULO 141°: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, este funcionario deberá

resolver sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario, de conformidad al Art. 1° y 12° D.S 54.

ARTÍCULO 142°: Cuando la Empresa contrate o subcontrate con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberá velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, cuando cumplan con el número de trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia de acuerdo con lo establecido por los incisos 1° y 4° del Art. 66 de la Ley N° 16.744.

ARTÍCULO 143°: De acuerdo con el Art. 66 de la Ley N° 16.744 y Art. 24 del Decreto Supremo N° 54, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Compañía debe cumplir con las siguientes funciones:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Se entiende por instrumentos de protección no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

Esta función se cumplirá de preferencia a través de los siguientes medios:

- Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
- Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2.- Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de la CNC como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales.
- Complementación de la información obtenida en el punto anterior, con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí.
- Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos

o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

- Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica.
- Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la CNC.

Para estos efectos será obligación de la CNC llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:

- Nombre del accidentado y su trabajo.
- Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas.
- Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere.
- Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la Compañía o por secciones o rubro de producción, según convenga.
- Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

4.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

6.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad.

ARTÍCULO 144°: Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritario que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones, de conformidad al Art. 15° D.S 54 y Art. 66 Ley N° 16.744.

Si la empresa, por el número de trabajadores que ocupa, no está obligada a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá solicitar asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités, de los organismos especializados del Servicio de Salud, del Organismo Administrador del Seguro o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio de Salud haya facultado para desempeñarse como experto en prevención de riesgos, de conformidad al Art. 23° D.S 54.

El Experto en Prevención constituye, además, un nexo que permite a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) canalizar y orientar su asesoría profesional en Prevención de Riesgos con la empresa.

CAPÍTULO V: DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTÍCULO 145°: Se entenderá por elemento de protección personal todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, de conformidad al Art. 1 D.S N° 173 Minsal 1982.

ARTÍCULO 146°: La CNC proporcionará a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo de conformidad al Art. 82 del Código Sanitario, Art. 68 de la Ley N° 16.744 y Art. 53 D.S N° 594.

ARTÍCULO 147°: De acuerdo a la actividad desarrollada por la empresa o servicio, se utilizarán los elementos de protección personal de acuerdo a la actividad que realiza cada trabajador o trabajadora.

Los trabajadores que realizan trabajos que implican tener que levantar peso, deberán contar con los elementos de protección de sus extremidades y columna (fajas, guantes, zapatos de seguridad).

Los trabajadores que realizan funciones que impliquen estar expuestos a rayos UV deberán contar con protector solar.

Los trabajadores que realizan funciones sentados en sus puestos de trabajo por largos períodos de tiempo deberán contar con sillas ergonómicas adecuadas que permitan una postura adecuada y protejan su columna vertebral.

ARTÍCULO 148°: La CNC hará entrega de los elementos de protección personal de acuerdo a la necesidad de su uso (de acuerdo a su labor). Todo trabajador deberá informar en el acto al jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

ARTÍCULO 149°: Los elementos de protección personal que entregue la empresa para ser usados en los lugares de trabajo sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el D.S N° 18 Minsal, sobre Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales, de conformidad al Art. 54 D.S. N° 594.

En caso de pérdida o deterioro culpable o doloso del elemento de protección entregado por la Empresa, que estén debidamente comprobados, el valor de la reposición será descontado de la remuneración del trabajador y/o de la liquidación que se efectúe con motivo de la terminación de su Contrato de Trabajo, en conformidad al Art. 58 inciso 2° del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 150°: Los jefes directos serán responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección, motivando o instruyendo al trabajador sobre la importancia de utilizarlos.

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

ARTICULO 151°: Los elementos de protección personal proporcionados por la empresa a sus trabajadores son de propiedad de la Empresa y no podrán ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto o unidades en que laboren, salvo que la faena o las labores encomendadas al trabajador así lo requieran. La conducta contraria constituirá una infracción grave a las obligaciones que impone el Contrato de la Empresa.

ARTICULO 152°: El trabajador deberá usar el equipo de protección que 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.

El trabajador debe conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

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

ARTICULO 153°: Este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en su artículo 243°, consulta la aplicación de multa a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado. La aplicación de la multa se rige por lo dispuesto en el Código del Trabajo., de conformidad al Art. 154 N° 10 del Código del Trabajo, Art. 82 del Código Sanitario y Art. 67° ley 16. 744.

CAPÍTULO VI: DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO O DE TRAYECTO

ARTÍCULO 154°: El trabajador sujeto a jornada de trabajo estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida, esto por efecto de posibles Accidentes de Trabajo o del Trayecto.

En cualquier caso, y en el desarrollo de sus funciones, los trabajadores exentos del cumplimiento de jornada ordinaria (inciso 2° del artículo 22), se encontrarán igualmente cubiertos en lo que conlleva a Accidentes de Trabajo o del Trayecto.

ARTÍCULO 155°: La CNC aplicara el Procedimiento de Investigación de Accidente del Trabajo o de Trayecto que considera Revisión de documentación (Informes de detección de peligros- análisis de riesgos):

- Visita al lugar de los hechos.
- Entrevista a testigos del accidente.
- Entrevista al accidentado si es posible.
- Inspeccionar el lugar de trabajo (guía de observación).
- Construir un relato coherente de lo ocurrido.
- Listar los hechos.
- Ordenar los hechos en el árbol, que son las causas que dieron origen al accidente
- De la explotación del árbol derivará las medidas a adoptar y conocerá las causas del accidente por tanto conocerá las medidas correctivas.
- Con la información obtenida completar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo DIAT.

Como referencia se puede utilizar Guía Técnica de Apoyo Investigación de Accidentes del Trabajo (DIAT) de la Dirección del Trabajo.

ARTÍCULO 156°: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la CNC. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, jefes de los accidentados y/o la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) lo requieran.

ARTÍCULO 157°: Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el jefe directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitirlo a Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Para efectos del presente Reglamento, la investigación del accidente también puede ser realizada por el Comité Paritario, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), el Experto en Prevención de Riesgos o el Gerente de Administración y Finanzas.

El formato por utilizar para la investigación de accidente será el establecido por la CNC, el cual debe contener la siguiente información:

- Nombre completo del accidentado.
- Edad.
- Día y hora del accidente.
- Lugar del accidente.
- Trabajo que se encontraba realizando.
- Declaración firmada del accidentado.
- Declaración firmada de testigos.
- Determinan causas de los accidentes.
- Establecer medidas de control.
- Capacitar al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección, de las medidas recomendadas.

ARTÍCULO 158°: El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo o de trayecto o que se encuentre en reposo médico por enfermedad profesional, no podrá trabajar en la CNC sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por el jefe directo del trabajador afectado, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal de la CNC.

CAPÍTULO VII: DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 159°: La CNC mantendrá un programa permanente de capacitación para los trabajadores contratados en materia de Prevención de Riesgos con cursos, publicación de afiches, distribución de instructivos, charlas sobre peligros específicos, etc. Para los nuevos trabajadores la CNC mantendrá programas de charlas de inducción que contempla Informar los Riesgos Laborales asociados a sus labores.

De conformidad al Art. 21 D.S N° 40, la CNC cumple con la Obligación de Informar los Riesgos Laborales por medio de los programas de capacitación y las charlas de inducción.

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

ARTÍCULO 160°: Todo trabajador nuevo y antiguo que ingrese a la empresa, deberá asistir a un curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

ARTÍCULO 161°: Será responsabilidad del trabajador estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a realizar. De existir dudas sobre ellas, se deberá solicitar asesoría a su jefatura directa u otras áreas técnicas de la Empresa.

ARTICULO 162°: De conformidad al Art. 7 y 8 D.S 594, la Empresa mantendrá los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm.

ARTICULO 163°: La empresa y el trabajador deberán mantener en buenas condiciones de orden y limpieza los lugares de trabajo, áreas de circulación y edificios en general, de conformidad al Art. 11 D.S N° 594.

ARTICULO 164°: El trabajador deberá notificar cualquier peligro (condición o acción insegura) o incidentes que ocurran, reportándolo a su jefe directo o a través de los medios que la empresa establezca. Deberá ser preocupación de cada jefatura directa motivar a sus trabajadores para que reporten los peligros e incidentes, canalizándolo al área que corresponda para el control del peligro informado.

ARTÍCULO 165°: Las jefaturas directas deberán estimular el aporte de ideas relativas a la Prevención de Riesgos, por parte de los trabajadores, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 166°: El trabajador deberá estar siempre dispuesto a participar en los Programas de Capacitación que se coordinen en materias de Prevención de Riesgos, otorgándose por parte de sus jefes directos la autorización y apoyo necesario para participar en dichos programas.

ARTÍCULO 167°: El trabajador deberá presentarse en condiciones físicas satisfactorias a su trabajo. En caso de que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

ARTÍCULO 168°: El trabajador deberá hacer un buen uso de las escaleras, ocupando los pasamanos y evitando correr de acuerdo a la señalética establecida, subir o bajar despreocupadamente suprimiendo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física del trabajador, de conformidad al Art. 37 D.S 594.

ARTÍCULO 169°: El trabajador deberá preocuparse y cooperar con el cuidado, mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de los equipos, máquinas, herramientas de trabajo e instalaciones generales de la Empresa. Su preocupación no solo deberá limitarse a evitar incidentes que puedan

afectarle a él, sino a todos los trabajadores de la Empresa, lo que significa un compromiso real con la Prevención de Riesgos, de conformidad al Art. 36 D.S N° 594.

ARTÍCULO 170°: La Empresa mantendrá señalización visible y permanente en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el idioma de ellos, en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias, así como la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

ARTÍCULO 171°: El trabajador deberá estar siempre dispuesto a participar en los Programas de Capacitación que se coordinen en materias de Prevención de Riesgos, otorgándose por parte de sus jefes directos la autorización y apoyo necesario para participar en dichos programas, las que se coordinarán directamente con sus jefaturas de acuerdo a la realidad de los equipos.

ARTÍCULO 172°: La Empresa se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que a juicio del Comité Paritario o del Asesor en Prevención de Riesgos, según corresponda y previo análisis de la situación, se determinen como necesarias.

CAPÍTULO VIII: CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO

ARTÍCULO 173°: Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.

Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en el Plan de Emergencia vigente en la CNC para estos casos, entendiéndose que su seguridad y las de sus compañeros es lo más importante.

ARTÍCULO 174°: La empresa implementará las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido. El control de los productos combustibles incluirá medidas como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso, de conformidad al Art. 44 D.S. N° 594.

ARTÍCULO 175°: La empresa ante la existencia de algún riesgo de incendio mantendrá la cantidad necesaria de extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que se manipulen o se almacenen. Los extintores cumplirán con los requisitos y características que establece el D.S N° 44 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención, de conformidad a los Art. 45 al 51 D.S 594.

ARTÍCULO 176°: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades y, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTÍCULO 177°: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTÍCULO 178°: Clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuegos Clase A:

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

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

Fuegos Clase B:

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas.

Fuegos Clase C:

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

Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTÍCULO 179°: Las zonas de pinturas, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa y el Organismo Administrador deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

ARTÍCULO 180°: Todo trabajador de la Empresa deberá participar activamente en los ejercicios de evacuación ante emergencias, manteniéndose informado sobre los instructivos y manuales con que deberá contar cada uno de sus centros de trabajo. Al mismo tiempo, deberá estar dispuesto a participar en los programas de entrenamiento sobre el uso de los extintores u otros equipos de protección de incendios en los cuales sea necesario instruirlo.

CAPÍTULO IX: OBLIGACIONES

ARTÍCULO 181°: Es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y poner en práctica todas las normas y medidas contenidas en él, sean generales o especiales, así como las que se especifiquen en su Contrato de Trabajo u otro documento anexo.

ARTÍCULO 182°: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

ARTÍCULO 183°: Será responsabilidad de los jefes directos, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la empresa, ya sea por este reglamento o por su Organismo Administrador.

ARTÍCULO 184°: El trabajador deberá usar el equipo de protección que 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 enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera

Para solicitar nuevos elementos de protección, El trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

ARTÍCULO 185°: Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal, serán de uso personal, prohibiendo el intercambio o préstamo por motivos higiénicos.

ARTÍCULO 186°: Las máquinas y equipos deberán ser manejadas con elementos de protección personal correspondientes, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

ARTÍCULO 187°: Los trabajadores deberán preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, ordenada y libre de obstáculos, para evitar accidentes o lesiones del personal que transite por su alrededor. Además, deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen funcionamiento de las herramientas y maquinarias e instalaciones en general, tanto para las que están destinadas para la producción e higiene y seguridad.

CAPÍTULO X: PROHIBICIONES

ARTÍCULO 188°: Queda prohibido a los trabajadores de la Empresa, para efectos de las normas de higiene y seguridad, entre otros, lo siguiente:

- a) Asistir al trabajo bajo la influencia del alcohol y/o drogas y consumir bebidas alcohólicas y/o drogas, en todas las instalaciones de la CNC, como también la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- b) Fumar dentro de las instalaciones, oficinas o espacios cerrados de la CNC.
- c) Cometer acciones inseguras que puedan comprometer su seguridad o la del resto de los Trabajadores.
- d) Desobedecer las normas e instrucciones que se impartan en Prevención de Riesgos.
- e) Faltar a la verdad en la entrega de la información proporcionada por parte del Trabajador conforme a la autoevaluación de riesgos para trabajos a distancia y teletrabajos.
- f) Efectuar trabajos peligrosos sin la autorización de la Jefatura directa.
- g) Entrar a lugares peligrosos, donde exista prohibición de hacerlo.
- h) Tratarse en forma particular o por cuenta propia, las lesiones derivadas de un accidente del trabajo y/o de una enfermedad profesional.
- i) Negarse a participar en cursos o charlas de capacitación, dirigidos a proteger su seguridad.
- j) Negarse a colaborar en la investigación de un accidente o esconder información sobre condiciones peligrosas que puedan ocasionar un accidente.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentaciones sobre prevención de riesgos, como asimismo dañar equipos, instrumentos, herramientas e instalaciones de la CNC.

- l) Ingresar a los lugares de trabajo de la CNC artefactos propios como: estufas eléctricas, hervidores, calefactores, etc., que puedan generar riesgos de incendios y lesiones a quien los opere, sin autorización previa.
- m) Hacer un mal uso de los equipos de control de incendio existentes en los edificios (red húmeda, seca, extintores, detectores de humo, sistemas de alarma, teléfonos, etc.) y/o vehículos de la Compañía.
- n) Resistirse a participar en los simulacros programados por la Empresa para hacer frente a una emergencia.
- o) No usar los dispositivos de seguridad existentes en equipos, instalaciones, herramientas y máquinas, los cuales permiten controlar riesgos de accidentes.
- p) Denunciar un accidente como de trabajo cuando no tenga relación con él.
- q) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo.

ARTÍCULO 189°: Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves, que constituyen negligencia inexcusable, las siguientes:

- a) En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido él mismo).
- b) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas, introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.
- c) Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección, máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado.
- d) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- e) Todas aquellas que, en forma deliberada involucren graves lesiones o daños físicos ocurridos o que a juicio del Comité Paritario la gravedad sea potencial.
- f) Todas aquellas que, en forma deliberada sin haber producido lesiones y/o daños serios tuvieron un alto potencial de gravedad para otras personas.
- g) Toda acción o falta de acción que en forma deliberada cause lesiones y/o daño a la persona u otras personas, al haberse comprobado que el causante tenía conocimiento y habilidades suficientes y que se encontraba física y mentalmente capacitado.
- h) Toda repetición deliberada de un acto inseguro que dio por resultado lesión y/o daño.
- i) Toda actitud negativa de un trabajador que, se refleje en incidentes con las características mencionadas en las letras anteriores.

CAPÍTULO XI: PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

ARTÍCULO 190°: De acuerdo al Art. 71 D.S N° 101 y Art. 76 Ley N° 16.744, en caso de accidentes del trabajo o de trayecto La CNC deberá aplicar el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

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

ARTÍCULO 191°: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o en su defecto al área de personal o recursos humanos.

ARTÍCULO 192°: Será obligación del jefe directo del accidentado comunicar en forma inmediata al Comité Paritario de todo accidente de trabajo o de trayecto.

ARTÍCULO 193°: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en La CNC. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, jefes de los accidentados y/o la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) lo requieran.

ARTÍCULO 194°: En caso de Enfermedad Profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

ARTÍCULO 195°: El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de Accidentes del Trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), a solicitud del trabajador o de la CNC.
- c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este Reglamento.

ARTÍCULO 196°: Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

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

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

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

ARTÍCULO 197°: 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 reembolsar el valor de aquéllas a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

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

ARTÍCULO 198: De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el Artículo 77 de la ley.

ARTÍCULO 199°: La Comisión Médica de Reclamo tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma ley.

ARTÍCULO 200°: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la comisión médica de reclamo o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la comisión.

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

ARTÍCULO 201°: El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en correos.

ARTÍCULO 202°: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la comisión médica de reclamo:

- a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N.º 16.744 y de la ley N.º 16.395; y
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen 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 la letra e, anterior. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

ARTÍCULO 203°: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del Artículo 77 de la ley N.º 16.744, deberá interponerse directamente ante la superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá 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 del tercer día de recibida en correos.

CAPÍTULO XII: TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 204°: Será obligación de los trabajadores que se encuentren desempeñando sus funciones en modalidad de teletrabajo proporcionar información veraz y oportuna, toda vez que la CNC la solicite, en especial tratándose de temas relacionados con condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo.

El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada, podrá ser sancionada de acuerdo a lo señalado en este Reglamento Interno.

ARTÍCULO 205°: En el caso de las inspecciones presenciales que hayan sido ya autorizadas por el trabajador, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo de su domicilio, el trabajador deberá proporcionar todas las facilidades para realizar esta visita, proporcionando el acceso en la fecha acordada. La negativa infundada para consentir este ingreso ya autorizado podrá ser sancionado de conformidad a lo señalado en este Reglamento Interno.

ARTÍCULO 206°: En aquellos casos en que las partes estipulen que el teletrabajo se prestará desde el domicilio u otro lugar previamente determinado, la CNC debe establecer y comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir).

Identificación de condiciones que se deben establecer en el teletrabajo:

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
Puesto de trabajo - Superficie mínima	El ESPACIO MÍNIMO del lugar de trabajo, será el que, en términos de volumen, sea el requerido para el emplazamiento adecuado del puesto de trabajo.
Puesto de trabajo - Pisos	El pavimento y/o revestimiento del PISO donde se emplaza el puesto de trabajo debe ser sólido y no resbaladizo.

Puesto de trabajo - Elementos estructurales	Las paredes circundantes, los cielos rasos, las puertas, las ventanas y demás ELEMENTOS ESTRUCTURALES del puesto de trabajo, deben estar en buen estado de limpieza y conservación.
Superficie de tránsito - Pasillos	Los PASILLOS , por donde debe transitar se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.
Superficie de tránsito - Pasillos	Los CABLES DE LOS EQUIPOS de trabajo u otros artefactos domiciliarios (calefactores, estufas, televisores, etc.) deben recogerse y estar ubicados de forma que no interfieran con el seguro desplazamiento del trabajador.
Superficie de tránsito - Escaleras	Los peldaños y descansos de la(s) ESCALERA(S) deben poseer superficies antideslizantes (ej.: cintas antideslizantes, goma antideslizante, bordes de peldaños antideslizantes)
Superficie de tránsito - Escaleras	La(s) escalera(s) deben poseer PASAMANOS (de preferencia en los dos costados).
Instalaciones eléctricas - Recepción final	El lugar determinado para efectuar el teletrabajo cuenta con el registro donde se CERTIFIQUE el estado de la instalación eléctrica, según lo establecido por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) a los propietarios de una instalación que cumple con la norma eléctrica vigente. (Norma Chilena de Electricidad NCH Ele. 4/2003).
Instalaciones eléctricas - Condiciones generales	Los ENCHUFES y/o TOMACORRIENTES murales utilizados deben estar en perfectas condiciones (no presentan ninguna clase de daños), dado que podrían generar un cortocircuito y/o un posible incendio.
Instalaciones eléctricas - Prohibiciones	Queda PROHIBIDO el uso de enchufes tipo "triples" o alargadores tipo "regletas" ya que sobrecargan el sistema eléctrico.
Instalaciones de gas licuado - Condiciones generales	De ser requerido su uso, el lugar donde se efectúa el teletrabajo debe contar con el registro donde se CERTIFIQUE el estado de la <u>instalación de gas licuado</u> .
Condiciones de los servicios higiénicos	El recinto donde se realizan las labores de teletrabajo debe disponer de SERVICIOS HIGIÉNICOS , de uso individual o colectivo, en buen estado de funcionamiento. Además, se deben mantener en perfecto estado de higiene y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.
Condiciones de orden y aseo	El puesto de trabajo debe mantenerse en condiciones de ORDEN y LIMPIEZA , con tal de evitar la acumulación de residuos y/o desperdicios en el suelo o sobre el plano de trabajo.
Prevención de incendios	Se PROHÍBE FUMAR o emplear útiles de ignición en el puesto de trabajo.
Prevención de incendios	La UBICACIÓN de aparatos de calefacción, como estufas o calefactores, deberá estar separados de materiales y/o productos inflamables.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) debe tener las DIMENSIONES adecuadas para adaptarse a los requisitos de las tareas del trabajo, permitiendo una disposición flexible de la pantalla, el teclado, el mouse, los documentos, entre otros.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) debe encontrarse a una ALTURA adecuada.

Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) debe poseer un ESPACIO INFERIOR libre de obstáculos para permitir una ubicación segura y cómoda de las extremidades inferiores del trabajador, permitiendo el movimiento de las piernas del trabajador.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) debe poseer una superficie de COLOR neutro, con un acabado no reflectante (para reducir los reflejos), además de bordes y esquinas redondeadas.
Mobiliario - Silla	La silla de trabajo debe contar con una BASE ESTABLE de 5 apoyos y con ruedas semifrenadas.
Mobiliario - Silla	La silla de trabajo debe contar con AJUSTE DE ALTURA del asiento, del cojín lumbar y la inclinación del respaldo.
Mobiliario - Silla	La silla de trabajo debe contar con APOYA BRAZOS regulables en altura en caso de que los brazos no puedan ser apoyados sobre el plano de trabajo (2/3 de los antebrazos).

CAPÍTULO XIII: DEL DEBER DE INFORMAR

ARTÍCULO 207°: De acuerdo a lo contemplado en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, la CNC informará oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos inherentes a las actividades de la empresa y que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

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

El cumplimiento de esta obligación se realizará a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

CAPÍTULO XIV: DE LOS RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

ARTÍCULO 208°: Dentro de la preocupación de la CNC por prevenir los Accidentes del Trabajo y las enfermedades profesionales que puedan afectar a sus trabajadores y dando cumplimiento a las normas vigentes, deseamos informar sobre las principales situaciones de riesgos que podrían existir en nuestra Compañía:

1. **En la misma oficina:** Riesgos de caídas, en un mismo nivel (piso de las oficinas) o a distintos niveles (en escaleras):
 - I. A un mismo nivel: Para prevenir este tipo de riesgos es necesario caminar con atención por los pasillos evitando tropezar con posibles obstáculos como cables, cajones, abierto, etc.; no correr, desplazarse con calma, sin precipitación, fijándose por donde se transita.

II. A distinto nivel: En las escaleras para evitar resbalones, existente piso recubierto con material antideslizante. En todo caso se debe transitar con precaución, tomándose de los pasamanos.

2. **Labores administrativas que incluyan digitación:** Las personas que trabajan más de 8 horas continuadas realizando labores de digitación, tienen el riesgo de sufrir inflamaciones a los tendones de las manos, por lo tanto, deben tomar una correcta actitud para usar los terminales, y donde se recomienda un intervalo de 10 minutos por cada 2 horas de trabajo continuo.
3. **Trabajadores con actividades en terreno:** Los riesgos son los propios del tránsito y de las irregularidades del terreno o de la calle (hoyos, etc.). Además, riesgo de lesiones a la columna o a los brazos si se transporta un exceso de carga en los maletines de trabajo, entregados por la Compañía.

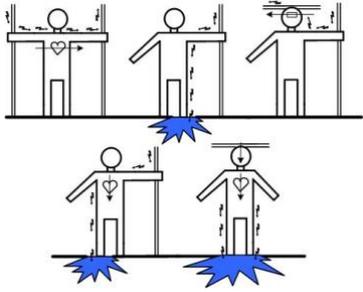
Como prevenir estos daños:

- a) Poner atención como peatón y como conductor
- b) Cumplir el Reglamento del Tránsito y la Reglamentación para peatones
- c) No cargar en exceso los maletines de trabajo
- d) Finalmente, cabe hacer presente la importancia que tiene desarrollar una actitud de prevención o autocuidado, ya que el 90% de los accidentes se producen por descuidos, falta de atención o precipitación de los afectados, en realizar su trabajo

ARTÍCULO 209°: La CNC, por tanto, identifica dentro de los riesgos típicos, los siguientes:

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Sobreesfuerzos en manejo de materiales <ul style="list-style-type: none"> ▪ Levantamiento de cajas ▪ Bultos ▪ Rollos ▪ Sacos ▪ Manejo manual de materiales <p>Ej.: Transporte de Carga</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros) ▪ Heridas ▪ Fracturas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. ▪ Nunca manipular solo, elementos de más de 25 Kg. ▪ Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. ▪ Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).
Exposición a rayos UV <p>Ej.: Trabajos Agrícolas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quemaduras solares ▪ Queratitis actínica ▪ Alteraciones de la respuesta inmune ▪ Fotoenvejecimiento ▪ Tumores malignos de piel ▪ Cataratas a nivel ocular 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar bloqueador ▪ Gorro legionario ▪ Beber abundante agua ▪ Utilizar antiparras con filtro UV ▪ Utilizar ropa delgada de manga larga

<p>Caídas del mismo y distinto nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde superficies de trabajo ▪ Escalas móviles o fijas ▪ Andamios ▪ Rampas ▪ Escaleras ▪ Pisos y pasillos <p>Ej.: Trabajos en Construcción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esguinces ▪ Torceduras ▪ Heridas ▪ Fracturas ▪ Contusiones ▪ Lesiones múltiples ▪ Parálisis ▪ Lesiones traumáticas ▪ Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito. ▪ Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos. ▪ Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse. ▪ Utilizar superficies de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes. ▪ No utilizar andamios para almacenar materiales. ▪ Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. ▪ Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de $\frac{1}{4}$ del largo utilizado. ▪ No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. ▪ Sobre 2 metros de altura, se deberá utilizar arnés de sujeción. ▪ Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés.
<p>Contacto con fuego u objetos calientes</p> <p>Ej.: Trabajos en Hornos Industriales.</p> <p>Trabajos con líquidos combustibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quemaduras ▪ Asfixias ▪ Fuego descontrolado ▪ Explosión, etc. ▪ Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No fumar en áreas donde está prohibido. ▪ Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra. ▪ Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por la empresa para esos fines. ▪ Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
<p>Contacto con energía eléctrica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tableros eléctricos ▪ Enchufes ▪ Extensiones o alargadores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quemaduras internas y/o externas. ▪ Asfixia por paro respiratorio. ▪ Fibrilación ventricular. ▪ Tetanización muscular. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usar equipos de protección personal adecuada. ▪ No efectuar uniones defectuosas sin aislación. ▪ No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lesiones traumáticas por caídas. ▪ Shock. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra. ▪ No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. ▪ Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. ▪ No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización. ▪ No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). ▪ No reforzar fusibles. ▪ Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). ▪ Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado. ▪ El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados. ▪ Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. ▪ Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. ▪ Mantener señalética en tableros eléctricos.
<p>Trabajo repetitivo Norma Técnica y Protocolo Tmert MINSAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trastornos musculoesqueléticos de extremidad superior 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de superficies ajustables. Uso de planos de trabajo inclinables, reducir el alcance acercando los objetos al trabajador. ▪ Proporcionar sillas adecuadas para trabajar sentado o de pie. ▪ Postura (Medidas Administrativas) ▪ Rotación o alternancia de puestos, previo análisis de la exigencia músculo esquelética a fin de lograr la utilización de grupos musculares diferentes.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilidades de mantener una movilidad corporal periódica a fin evitar posturas estáticas. ▪ Uso de pausas para recuperación de músculos como medida provisoria a la medida ingenieril definitiva. ▪ Mejoramiento del método o técnica de trabajo a fin de reducir/eliminar acciones de transferir objetos de una mano a otra. ▪ Factores adicionales (ambientales, frío-vibración) ▪ Aislar las fuentes de vibración. ▪ Evitar estar sentado o de pie sobre plataformas vibratorias. ▪ Existe exposición a frío o calor. ▪ Insuficientes niveles de iluminación. ▪ Mantener fuentes de calor locales. ▪ Uso de ropa térmica adecuada para el entorno. ▪ Reducir la exposición mediante pausas. ▪ Disponibilidad de dispensadores con agua. ▪ Movimiento de brazos hacia delante o hacia el lado. ▪ Implementación de sistemas de ventilación y de control de fuentes de calor radiante. ▪ Asegurar hidratación según tarea. ▪ Instalación de sistemas de iluminación según requerimientos de la tarea, según D.S N° 594. ▪ Reducir la exposición al frío haciendo pausas en lugares acondicionados (trabajo/descanso). ▪
<p>Golpeado con o por,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructuras ▪ Equipos ▪ Materiales ▪ Mobiliario ▪ Camiones, camionetas, furgones y/o autos 	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones • Fracturas • Incapacidades • TEC • Poli contusiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso correcto de equipos de protección personal. • Capacitar a los trabajadores. • Utilizar Equipos de protección personal como guantes, lentes de seguridad. • No dejar materiales sobresalientes. • Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados. • Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada.

		<ul style="list-style-type: none"> • Mantener zonas de trabajo ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones respectivas. • No apoyar máquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas. • Disponer una distancia mínima de 0,90 Mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos. • No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura. • Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura. • Respetar el área de demarcación de zona de trabajo. • Se deben respetar las normas de tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.
<p>Proyección de partículas</p> <p>Ej.: Trabajos con Diversas Herramientas Eléctricas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción de cuerpos extraños en los ojos o cara • Conjuntivitis • Erosiones • Quemaduras • Perdida de la visión, en uno o los dos ojos • Contusiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Las máquinas deben estar protegidas para evitar chispas. • Es obligatorio el uso de Equipos de Protección Personal: lentes, gafas, Protección lateral o caretas faciales. • Uso de biombos cuando se esmerila, pule o suelde. • Precaución con basuras de árboles y parrones. • Precaución con polvos de alimentos.
<p>Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa</p> <p>Ej. Trabajos con Maquinarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poli contusiones • Heridas • Atrapamientos • Amputaciones • Fracturas 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar procedimiento de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias. • Capacitar a los trabajadores sobre la utilización correcta de la maquinaria existente en la empresa, esto de acuerdo al procedimiento establecido. • Usar ropa ajustada al cuerpo. • No efectuar mantenimiento a equipos en movimiento. • Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado.

		<ul style="list-style-type: none"> • No usar equipos de música como personal estéreo o similares. • Mantener las protecciones de las máquinas en su lugar. • Usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos.
Protocolo psicosocial CEAL SM	<ul style="list-style-type: none"> • Neurosis laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Se conforma comité de aplicación de riesgos psicosociales. • Difusión y sensibilización de protocolo • Aplicación cuestionario CEAL SM • Presentación de resultados • Monitoreo medidas implementadas • Reevaluación cada 2 años.
Teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos musculoesqueléticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de superficies ajustables. Uso de planos de trabajo inclinables, reducir el alcance acercando los objetos al trabajador. • Proporcionar sillas adecuadas para trabajar sentado o de pie. • Postura (Medidas Administrativas) • Rotación o alternancia de puestos, previo análisis de la exigencia músculo esquelética a fin de lograr la utilización de grupos musculares diferentes. • Posibilidades de mantener una movilidad corporal periódica a fin evitar posturas estáticas. • Uso de pausas para recuperación de músculos como medida provisoria a la medida ingenieril definitiva. • Mejoramiento del método o técnica de trabajo a fin de reducir/eliminar acciones de transferir objetos de una mano a otra. • Factores adicionales (ambientales, frío-vibración) • Aislar las fuentes de vibración. • Evitar estar sentado o de pie sobre plataformas vibratorias. • Existe exposición a frío o calor. • Insuficientes niveles de iluminación. • Mantener fuentes de calor locales. • Uso de ropa térmica adecuada para el entorno. • Reducir la exposición mediante pausas.

		<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de dispensadores con agua. • Movimiento de brazos hacia delante o hacia el lado. • Implementación de sistemas de ventilación y de control de fuentes de calor radiante. • Asegurar hidratación según tarea. • Instalación de sistemas de iluminación según requerimientos de la tarea, según D.S N° 594. • Reducir la exposición al frío haciendo pausas en lugares acondicionados (trabajo/descanso).
Asalto, portonazos, robos	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones de diverso tipo y gravedad 	<p>Para enfrentar de mejor forma este tipo de situaciones, todo trabajador debe saber que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jamás oponer resistencia a personas que cometen el asalto o robo. • En presencia de delincuentes, no ejecutar acciones que puedan poner en riesgo su vida o de otros. • Obedecer las instrucciones o mandatos de los asaltantes para no poner en peligro su integridad, manteniendo la calma en todo momento. • Trate de memorizar los rasgos de los delincuentes y escuche sus conversaciones (palabras utilizadas), será información valiosa para la investigación posterior. Preste atención al sexo, color de pelo, edad, peso, estatura estimada y vestimenta. • Una vez que los delincuentes se retiran del lugar, de aviso inmediato a Carabineros de Chile y/o Investigaciones. Si existen lesionados llame inmediatamente al número de emergencia de la ACHS o SAMU.
Emergencia por amenaza de calor extremo	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a altas temperaturas • Desorientación • Irritabilidad • Mareos • Vértigos 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de peligros • Generación plan de emergencia por amenaza de calor extremo • Difusión y capacitación a trabajadores.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de cabeza 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas preventivas ingenieriles, administrativas y EPP.
--	---	--

CAPÍTULO XV: DE LA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS MINSAL

ARTÍCULO 210°: La CNC aplicará los Protocolos MINSAL que correspondan de acuerdo a la identificación de peligros, para adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de los trabajadores cuando puedan estar expuestos a agentes físicos, agentes químicos o agentes biológicos que puedan producir una enfermedad profesional.

ARTÍCULO 211°: El trabajador deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo al índice de UV descritas a continuación:

Índice	11 ó +	8 - 10	6 - 7	3 - 5	1 - 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima Evitar Radiación de medio día Usar ropa adecuada Estar a la sombra y usar filtro solar			Requiere protección Evitar Radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar	No requiere protección

ARTÍCULO 212°: Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los Artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N.º 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

- **Protectores Solares:** Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV.

El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua o a prueba de agua.

Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:

- Cáncer de piel
- Debilitamiento de las defensas del organismo
- Manchas en la piel
- Daños en los ojos
- Foto envejecimiento

ARTÍCULO 213°: Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1º 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.

ARTÍCULO 214°: La CNC cumplirá con el Plan Nacional de Emergencia por Amenaza de Calor Extremo, aprobado por Resolución Exenta N°1680, del Servicio Nacional de Prevención de Riesgos y Desastres (SENAPRED), o su equivalente en caso de que dicho documento sea modificado en el tiempo.

En dicho sentido, las medidas preventivas a implementar para los trabajadores en general y aquellas personas pertenecientes a los grupos de riesgo, basadas en el Plan de respuesta para centros de trabajo ante la amenaza de Altas Temperaturas y Altas Temperaturas Extremas, son:

MEDIDAS GENERALES	
Hidratación	Alimentación
<ul style="list-style-type: none"> • Beber más líquidos de lo habitual, en cantidad y frecuencia, para mantenerse hidratado sin esperar sentir sed. • Evitar líquidos azucarados, con cafeína, bebidas gaseosas y bebidas energéticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar comidas calientes y pesadas. • Evitar comer en exceso. • Comer comidas fraccionadas y tomar abundante agua y líquidos no azucarados.
Actividades	Ambientes
<ul style="list-style-type: none"> • Evitar exposición directa al sol. • Evitar actividades al aire libre en horarios de alto calor. Si no se puede evitar el horario más caluroso, procurar descansar frecuentemente, mantenerse hidratado y buscar áreas de sombra. • Evitar realizar actividad física en horarios de alto calor y sin acompañante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfriar el lugar de trabajo abriendo todas las ventanas durante las horas de menor temperatura y cerrándolas durante el día y manteniendo persianas/toldos abajo. • Procurar pasar al menos 2 a 3 horas cada día en lugares fríos. • En lo posible usar aire acondicionado o ventiladores. • Evitar cocinar con calor.
Vestimenta y otros cuidados	Cuidado de Alimentos
<ul style="list-style-type: none"> • Usar ropa ligera, suelta, de colores claros. • Usar calzado ligero, que permita la ventilación. • Usar gorro que proteja del contacto directo con el sol y anteojos con filtro de protección solar. • Utilizar bloqueador solar con FPS (Factor protección solar) al menos 30, reaplicar cada 2 horas. Las quemaduras solares aumentan la deshidratación y, por lo tanto, el riesgo de enfermedades relacionadas al calor. • Utilizar ropa de cama y sábanas ligeras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener en el refrigerador todos los alimentos que se pueden echar a perder por el calor. Asegurarse que el refrigerador está funcionando adecuadamente. • Botar a la basura cualquier alimento que haya perdido la cadena de frío: observar el olor, color y textura, si son anormales, desecharlos. • No consumir alimentos perecibles que hayan estado por 2 horas o más fuera del frío, como carne, pollo, pescado, huevos y sobras de alimentos. Desechar los alimentos enlatados cuyos envases estén abiertos, dañados o inflados.

<ul style="list-style-type: none"> • Tomar duchas frías, ponerse toallas o ropa mojadas con agua fría. • Si la temperatura ambiental sobrepasa los 35°C, los ventiladores no previenen las enfermedades relacionadas al calor. 	
Medicamentos	Cuidados especiales
<ul style="list-style-type: none"> • Almacenar sus medicamentos en un lugar fresco y seco, lejos de luz solar directa. • Si tiene medicamentos que requieran refrigeración (ej.: insulina) verifique que el refrigerador se encuentre funcionando a la temperatura indicada por el fabricante del medicamento y, en caso de salir de su domicilio, recuerde contar con bolsas o cajas aislantes para su transporte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer síntomas de alerta y de descompensación ocasionados por el calor. • Mantenerse al tanto de sus compañeros de trabajo, y pídale que hagan lo mismo por usted. • En caso de duda, comuníquese con su jefatura directa. • Mantenerse informado sobre la evolución de las condiciones meteorológicas y sobre las recomendaciones e indicaciones de la autoridad y la organización

MEDIDAS GRUPOS DE MAYOR VULNERABILIDAD	
Trabajadoras embarazadas	Trabajadores mayores
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenerse fresca: No comer en exceso, evitar alimentos calientes, consumir frutas y verduras, • Mantenerse hidratada con agua y evitar bebidas con cafeína, alcohólicas o azucaradas. • Mantener ambientes húmedos, ventilación de espacios cerrados y vestimenta adecuada. • Protegerse del sol, evitando exponerse a la luz solar en horarios específicos y utilizar protector solar. • Realizar actividad física idealmente acompañada, en horarios de menor calor, tomar descansos frecuentes. • Tomar duchas frías o ponerse toallas o ropa mojadas con agua fría. • Solicitar ayuda médica o dirigirse a la urgencia en caso de: mareos, debilidad, ansiedad, sed intensa, 	<ul style="list-style-type: none"> • Beber más líquidos de lo habitual para mantenerse hidratado, aunque no tenga sed. • Evitar líquidos azucarados, bebidas gaseosas y bebidas energéticas. • Usar gorro que proteja del contacto directo con el sol y anteojos con filtro de protección solar. • Utilizar bloqueador solar con FPS (Factor protección solar) al menos 30, reaplicar cada 2 horas. Las quemaduras solares aumentan la deshidratación y, por lo tanto, el riesgo de enfermedades relacionadas al calor. • Tomar duchas frías o ponerse toallas o ropa mojadas en agua fría, si la temperatura ambiental sobrepasa los 35°C. • Evitar salir a las horas de más calor. Si necesita algo de extrema necesidad, pida ayuda a otros. • Evitar ir a sitios en donde exista mucha aglomeración de personas y con poca ventilación. • Mantener tratamientos farmacológicos de uso habitual. • Acudir a servicio de urgencia más cercano en caso de presentar mareos, debilidad, ansiedad, sed o cefaleas intensas o espasmos musculares dolorosos.

<p>dolor de cabeza intenso dolor muscular, confusión, somnolencia intensa inusual, presentar fiebre, sangrado genital, pérdida de líquido amniótico o cese de movimientos fetales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En caso de duda, comuníquese con su jefatura directa 	
---	--

Trabajadores con multimorbilidad y farmacodependientes

<ul style="list-style-type: none"> • Mantenerse bien hidratado bebiendo más líquidos de lo habitual de forma frecuente, no espere a tener sed para hacerlo. • Preferir siempre el agua, evite consumir líquidos con cafeína, bebidas energéticas o bebidas azucaradas. • Si su médico limita la cantidad de agua o líquido que puede beber o le receta medicamentos que favorezcan la pérdida de líquidos (como diuréticos), pregúntele que cuidados debe tener durante eventos de calor extremo. • No saltarse comidas, aunque no sienta apetito. • Evitar la actividad física muy exigentes. Si se va a ejercitar, prefiera horarios más frescos, como en la mañana o después de atardecer, y preocúpese de descansar lo suficiente. • Tener precaución al realizar actividad física si padece enfermedades respiratorias crónicas, ya que, durante períodos de calor intenso, la contaminación del aire tiende a aumentar. Le recomendamos mantenerse atento con respecto a la calidad del aire y a las alertas ambientales. • Tomar duchas frías durante el día. • Mantener sus controles y el tratamiento de sus enfermedades crónicas de forma regular. • Almacenar los medicamentos en un lugar fresco y seco, lejos de luz solar directa. • Evitar salir de su domicilio a las horas de más calor. Si necesita algo de extrema necesidad pida ayuda a otros. • En caso de salir de su domicilio, evite salir solo y a lugares con mucha aglomeración y/o poca ventilación. Si lo hace, manténgase atento a cómo se siente y en caso de experimentar algún síntoma inusual, pida ayuda y busque un lugar fresco mientras espera. • Buscar atención médica de inmediato en su servicio de urgencia más cercano si presenta síntomas de enfermedad relacionada con el calor como calambres, dolor de cabeza, náuseas o vómitos. • Personas con enfermedades tales como: hipertensión arterial, diabetes mellitus, asma, enfermedad renal crónica, enfermedad pulmonar obstructiva crónica y epilepsia, deben poner especial atención al automanejo de su enfermedad, dado que son más susceptibles a sufrir consecuencias por el calor extremo. • Busque atención médica de inmediato en su servicio de urgencia más cercano si usted o alguien que conoce presenta síntomas de enfermedad relacionada con el calor como calambres, dolor de cabeza, náuseas o vómitos. • En caso de duda, comuníquese con su jefatura directa. Si presenta una condición de urgencia, acuda a su servicio de urgencia más cercano.

Frente a la comunicación a algún nivel de alertamiento por evento de calor, los trabajadores en general deben cumplir con las medidas de prevención indicadas, ya sean generales o específicas por pertenecer a un grupo de mayor vulnerabilidad.

En relación a lo anterior, si algún trabajador estuvo expuesto a Calor Extremo, y presenta alguno de los síntomas asociados a estrés por calor como mareos, debilidad, ansiedad, sed intensa, dolor de cabeza intenso, dolor muscular calambres, confusión o somnolencia intensa inhabitual para la edad y el horario del día.

- a. Deberán cesar inmediatamente sus funciones y deberá resguardarse en un lugar fresco hasta recibir asistencia.
- b. debe informar inmediatamente su jefatura directa
- c. Dirigirse al centro asistencial más cercano

ARTÍCULO 215°: De acuerdo con el art. 100 del D.S N° 594, la CNC deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (Tmert) dictada por el Decreto N° 804 Exento del Ministerio de Salud.

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 CNC 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 (Art. 110 a.3 D. S N° 594).

El Ministerio de Salud elaboró un Protocolo de Vigilancia para trabajadores Expuestos a Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos de Extremidades Superiores Relacionas con el Trabajo (TMERT-EESS) el cual fue aprobado por la Resolución Exenta N° 503 del 03 de agosto de 2012 del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 216°: Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo. Las siguientes son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización, sin perjuicio de las que se identifiquen de manera específica en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

1. **Carga de trabajo:** Exigencias sobre trabajadores para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
2. **Exigencias emocionales:** Capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (cliente, usuario, alumno, paciente) también exigencia de con de las propias emociones durante el trabajo.

3. **Desarrollo profesional:** Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.
4. **Reconocimiento y claridad de rol:** Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato de la persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.
5. **Conflicto de rol:** Sensación de molestia con las tareas que se consideran en congruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
6. **Calidad de liderazgo:** Expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinado y entrega de directrices de manera civilizada.
7. **Compañerismo:** Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
8. **Inseguridad en condiciones de trabajo:** Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares, horarios en que se trabaja.
9. **Confianza y justicia organizacional:** Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
10. **Vulnerabilidad:** Temor ante el trato injusto en la institución empleadora o antes represalias por el ejercicio de los derechos.
11. **Violencia y acoso:** Exposición a conducta intimidatoria, ofensiva y no deseada.

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

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

El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La CNC se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus trabajadores con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario CEAL-SM SUSESO), e intervenir si en la empresa se presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto.

CAPÍTULO XVI: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL MANEJO Y MANUAL DE CARGA

ARTÍCULO 217°: De acuerdo a lo estipulado en el artículo 221-F del Código del Trabajo, pudieran existir dentro de la empresa operaciones de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores, pudiendo

implicar riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

El peso máximo que los trabajadores pueden manipular manualmente es de 25 kilos. Se prohíbe manipulación manual de carga y descarga para mujeres embarazadas. Los menores de 18 años y mujeres no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar de manera manual, sin ayuda mecánica, cargas mayores a 20 kilos.

ARTÍCULO 218°: La CNC velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora y,
- Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

ARTÍCULO 219°: La CNC procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos.

CAPÍTULO XVII: DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS Y DE SERVICIOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 220°: Cuando la CNC contrate o subcontrate con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberá 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 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.

Para la implementación de este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), la CNC deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

La CNC deberá velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del Art. 66 de la Ley N° 16.744, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia.

ARTÍCULO 221: La CNC será subsidiariamente responsable de las obligaciones que impone el Seguro Ley N° 16.744 a sus contratistas en su calidad de entidades empleadoras. Igual responsabilidad afectará a los contratistas con las obligaciones de sus subcontratistas.

La CNC, 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 éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores.

ARTÍCULO 222°: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento interno, deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas de servicios transitorios, de conformidad a lo dispuesto por los artículos 183 X y 183 AB del Código del Trabajo. En dicha virtud, los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios que suscriba la CNC con la respectiva Empresa de Servicios Transitorios, incluirán cláusulas relativas a la obligatoriedad de acatar las normas internas de Prevención, Higiene, Seguridad, Salud Ocupacional y medio ambiente, el cumplimiento cabal del reglamento interno y de la legislación vigente en materias relacionadas.

CAPÍTULO XVIII: DE LA LEY DE LA SILLA, LEY N.º 2.951

ARTÍCULO 223°: De acuerdo a lo estipulado en el artículo 193 Código Del Trabajo, la CNC contará con los asientos o sillas suficientes a disposición de los dependientes o trabajadores, para su uso cuando las funciones que éstos desempeñen lo permita.

CAPÍTULO XIX: DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

ARTÍCULO 224°: De acuerdo a lo establecido en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, la CNC deberá:

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

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

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

ARTÍCULO 225°: Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

ARTÍCULO 226°: Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y el organismo administrador respectivo al cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

CAPÍTULO XXI: PROCESO DE NOTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES

ARTÍCULO 227°: En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del Artículo 76 de la Ley N°16.744, 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:

- 1. Accidente del trabajo fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
- 2. Accidente del trabajo grave:** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
 - a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación 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.
 - b) Obliga a realizar maniobras de reanimación:** Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, 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).
 - c) 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.
 - d) 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.
 - e) Ocurra en condiciones hiperbáricas:** Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas. 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 según lo establecido en este Reglamento.
- 3. 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.

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 información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- **Dirección del Trabajo**
- **Ministerio de Salud**

CAPÍTULO XXII: CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 228°: Para proteger la vida, buenas condiciones de salud y la seguridad de los trabajadores, como asimismo la disciplina en el trabajo, y con el objeto de detectar el consumo de drogas, sustancias psicotrópicas y/o alcohol en transgresión a las normas, la CNCN podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa, a toda una sección o departamento de la empresa, o a todos los integrantes de un mismo turno de trabajo, sin discriminación de ninguna especie, un examen antidrogas o de consumo de alcohol. Lo anterior, es sin perjuicio de otras medidas que puedan tomarse, en caso de ser necesario.

ARTÍCULO 229°: Es obligación de todos los trabajadores de la empresa que, con motivo del desempeño de sus funciones, deban conducir vehículos motorizados, el respetar la Ley de Tránsito (Ley 18.290) y todas sus modificaciones. Especial mención se debe hacer en la Ley N°20.770 (Ley Emilia), la cual impone las siguientes obligaciones a los conductores de vehículos motorizados:

- a) Dar cuenta a la autoridad pública de todo accidente en que solo se produzca daños.
- b) Detener la marcha, prestar ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente que produzca lesiones.
- c) Obligación del conductor de someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes destinados a establecer la presencia de alcohol o sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo.

CAPÍTULO XXIII: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS AL COVID-19

ARTÍCULO 230°: El virus SARS CoV-2 es el agente causal de la enfermedad Covid-19, y se contagia a través de pequeñas gotitas de saliva de una persona contagiada a otra. Afecta de distintas maneras en función de cada persona.

Los síntomas que pueden detectarse en el coronavirus son:

- Tos.
- Fiebre sobre 38 grados.
- Dolor de cabeza o de garganta.
- Dolor Muscular

En casos más complejos:

- Dificultad respiratoria.

Definición de casos:

Caso sospechoso: Paciente que presenta un cuadro agudo con al menos estos síntomas: fiebre (37,8 o más), tos, disnea, dolor torácico, odinofagia, mialgias, escalofríos, cefalea, diarrea o pérdida brusca del olfato (anosmia) o del gusto (ageusia). O bien paciente con infección respiratoria aguda grave.

Caso confirmado: Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS Cov-2 resultó “positiva”.

Caso probable: Paciente que cumple con la definición de caso sospechoso en el cual el resultado de la PCR es indeterminado.

Contacto estrecho:

- Persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo.
- Personas que han estado en contacto estrecho con un caso confirmado, y desarrollan al menos un síntoma compatible con Covid-19 dentro los primeros 14 días posteriores al contacto. No será necesaria la toma de examen PCR para quienes cumplan con los criterios de caso probable.

*Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

- Aislamiento por 11 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.
- Identificación y cuarentena por 11 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.
- Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
- Licencia médica si corresponde.

Caso confirmado asintomático: Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa, en que la prueba específica de SARS CoV-2 resultó “positiva”.

ARTÍCULO 231°: En virtud de lo establecido en el Artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, la CNC identifica al Covid-19 como un riesgo dentro del lugar de trabajo, y proporcionará todos los implementos necesarios para prevenirlo cuando exista riesgo alto de contagio, tomando igualmente las medidas necesarias, incluyendo evitar la interacción con personas, promover trabajo a distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.

ARTÍCULO 232°: Los trabajadores que hayan sido identificados como casos probables (aquellos definidos como contactos estrechos que presentan al menos un síntoma), conforme a lo señalado en la Resolución Exenta N° 424, no requerirán la realización del examen PCR.

Sin perjuicio de lo anterior, se seguirán las consideraciones del MINSAL, vigentes a la fecha del suceso, respecto a las medidas necesarias, debiendo en cualquier caso el trabajador tramitar la licencia médica o reposo correspondiente, en caso de ser necesario, lo que incluirá a aquellos considerados como contacto estrecho o caso probable, los casos sospechosos y los casos probables derivado de un caso sospechoso.

ARTÍCULO 233°: Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. En dicho caso, la empresa deberá:

- Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID- 19.
- Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria

Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa debe darle facilidades para que realice su

tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 11 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.

CAPÍTULO XXIV: SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 234°: Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal de las y los trabajadores, éstos estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 235°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad, las cuales son:

- a) Amonestación verbal por la primera vez.
- b) Amonestación por escrito por la segunda vez.
- c) Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria por la tercera vez.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo a lo indicado en el Art. 20° del Decreto Supremo N.° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los conceptos de multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece el Art. 24° de la Ley N.° 16.744.

ARTÍCULO 236°: Cuando al trabajador le sea aplicable la multa contemplada en el artículo 233 de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 157° del Libro I del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 235°: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad reemplaza en todas sus partes al anterior, y regirá a contar del **23 de septiembre de 2024** y su duración será indefinida, sin perjuicio de las revisiones o modificaciones que puedan realizarse en cumplimiento de la normativa vigente.

Se deja constancia, que este Reglamento fue puesto en conocimiento de los trabajadores con treinta días de anticipación a su fecha de entrada en vigencia, cumpliendo con las medidas de publicidad establecidas por ley. Así mismo, se pondrá a disposición de cada trabajador, así como también el Comité Paritario existentes en la CNC – en forma gratuita – un ejemplar que contenga el texto de este Reglamento, el cual también será remitido al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su fecha de vigencia.



POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La **CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO F.G.N.** declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La **CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO F.G.N.** reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores mediante correo electrónico y las plataformas de comunicación interna de la empresa, garantizando que sea recibida por cada uno de ellos.

1. PRINCIPIOS

Por lo anterior, la CNC se compromete al cumplimiento de los siguientes principios:

A. Principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo

<p>1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.</p>	<p>Fortalecer del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>2. Desarrollo de un enfoque preventivo.</p>	<p>El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección.</p>
<p>3. Equidad de género.</p>	<p>La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres.</p>
<p>4. Universalidad e inclusión.</p>	<p>La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.</p>

5. Solidaridad.	El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores.
6. Participación y diálogo social.	El Estado garantizará la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.
7. Integralidad.	Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo,
8. Unidad y coordinación.	Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.
9. Mejora continua.	Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.
10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.	El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política.

B. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

1. Política de tolerancia cero	Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
2. Valores fundamentales	Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
3. Participación y diálogo social	Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definen en esta materia se aborda en el acápite de Organización para la gestión del riesgo, de este capítulo.

<p>4. Planteamientos y solicitudes</p>	<p>Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>5. Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores</p>	<p>Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.</p>

C. Declaración de principios para la política de prevención de parte de la CNC

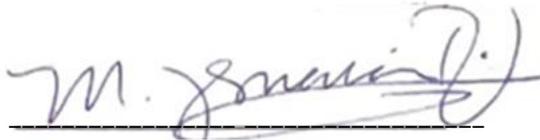
La CNC, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto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

- ✓ Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- ✓ Los trabajadores de la CNC tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- ✓ Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:
 - El **acoso sexual**, que es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo
 - El **acoso laboral**, que es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - La **violencia en el trabajo**, que son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.
- ✓ La CNC velará porque se mantenga un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- ✓ Para lo anterior, mantendrá un Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, el que deberá actualizarse con la periodicidad en él descrito y/o la necesaria atendido algún

caso concreto, y que está disponible para todos los trabajadores, como anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, formando parte integrante de este.

- ✓ Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto.
- ✓ Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- ✓ Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo está disponible para todos los trabajadores, como anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, formando parte integrante de este.

Esta Política contendrá el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, así como el Procedimiento de Investigación ante este tipo de acosos, los que tendrán una duración de 2 años, y cumplido el plazo será revisada y se aplicarán cambios o se mantendrá igual según sea requerido.



María Ignacia Rodríguez Utman

Secretaría General

Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N.



ANEXO 1

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO DE CHILE F.G.N.** (en adelante e indistintamente, la **CNC**), ha elaborado el presente Protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente que la Constitución Política de la República de Chile, que en su Artículo 19 N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el Artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual y acoso laboral en el ambiente laboral, y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. OBJETIVO

El objetivo de este Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el Artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todos los trabajadores, incluidas jefaturas y gerentes de la **CNC**. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios, asociados, directores o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

El Protocolo cubre todas las formas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, tanto en modalidad presencial como virtual.

4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.

- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, asociados, visitas, entre otros (Artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe, entre otros:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los

prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil, pudiesen ser:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Por otro lado, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
 - Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
 - Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica como “sexismo benevolente”
- **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La CNC se encuentra comprometida con el cumplimiento de los principios establecidos en la **POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

<p>1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.</p>	<p>Fortalecer del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>2. Desarrollo de un enfoque preventivo.</p>	<p>El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección.</p>
<p>3. Equidad de género.</p>	<p>La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres.</p>
<p>4. Universalidad e inclusión.</p>	<p>La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.</p>
<p>5. Solidaridad.</p>	<p>El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores.</p>
<p>6. Participación y diálogo social.</p>	<p>El Estado garantizará la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.</p>
<p>7. Integralidad.</p>	<p>Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo,</p>
<p>8. Unidad y coordinación.</p>	<p>Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas, , deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.</p>
<p>9. Mejora continua.</p>	<p>Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.</p>	<p>El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política.</p>

Asimismo, se seguirán los **PRINCIPIOS PARA UNA GESTIÓN PREVENTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

<p>1. Política de tolerancia cero</p>	<p>Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.</p>
<p>2. Valores fundamentales</p>	<p>Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.</p>
<p>3. Participación y diálogo social</p>	<p>Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia se aborda en el acápite de Organización para la gestión del riesgo, de este capítulo.</p>
<p>4. Planteamientos y solicitudes</p>	<p>Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>5. Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores</p>	<p>Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.</p>

6. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS:

-TRABAJADORES:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y

violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

- **EMPRESAS:**

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

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaron en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité Paritario/Comité de Aplicación del CEAL-SM:

Nombre trabajador	Cargo
Joseph Maureira	Diseñador
Diego Bezama	Ingeniero del edificio
Andrea Hasbún	Gerente de Comunicaciones
Bernardita Silva	Gerente de Estudios
Victor Morel	Tesorero

Es responsabilidad de la **CNC** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a:

NOMBRE	CARGO	CORREO
Pablo Abarca Escobar	Gerente Administración y Finanzas	pabarca@cnc.cl
María José Rojas	Asesora Legal	mjrojas@cnc.cl

Asimismo, se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través del organismo administrador de forma remota y/o presencial, dependiendo del caso. Asimismo,

podrán realizarse o dejar a disposición charlas o capacitaciones internas las cuales serán impartidas con perspectiva de género, derechos fundamentales y/o acoso laboral.

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

Nombre Completo	Cargo	Correo
Pablo Abarca Escobar	Gerente de Administración y Finanzas	pabarca@cnc.cl
María José Rojas	Asesora Legal	mjrojas@cnc.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes.

Nombre Completo	Cargo / Unidad	Correo
María Ignacia Rodríguez Utman	Secretaria General	mirodriguez@cnc.cl

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente Protocolo.

En la confección de este Protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre Completo	Cargo / Unidad	Correo
Pablo Abarca	Gerente de Administración y Finanzas	pabarca@cnc.cl
María José Rojas	Asesora Legal	mjrojas@cnc.cl
Joseph Maureira	Diseñador (Comité Paritario)	jmaureira@cnc.cl
Diego Bezama	Ingeniero del edificio (Comité Paritario)	dbezama@cnc.cl
Andrea Hasbún	Gerente de Comunicaciones (Comité Paritario)	ahasbun@cnc.cl
Bernardita Silva	Gerente de Estudios (Comité Paritario)	bsilva@cnc.cl
Víctor Morel	Tesorero (Comité Paritario)	vmorel@cnc.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM

Los factores de riesgo presente e identificados, son:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Envío de mensajes o imágenes sexualmente explícitas a través de plataformas digitales.
Ofrecimiento de recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o bajo amenaza de consecuencias negativas ante la negación.
Contacto físico inapropiado sin consentimiento.
Juzgamiento de desempeño de una persona trabajadora de manera ofensiva.
Aislamiento de personas con otras, ya sea por orden de un líder o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
Realización de comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencias profesionales o valor de una persona.
Realización de comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
Recibimiento de gritos, uso de groserías o palabras ofensivas por parte de usuarios de los servicios de la empresa, tales como clientes, asociados o proveedores.
Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas por parte de usuarios de los servicios de la empresa, tales como clientes, socios, subcontratados, asesores y/o proveedores.
Robos o asaltos en las cercanías del lugar de trabajo.
Uso de tonos de voz inapropiados o agresivos cuando se habla con trabajadores a cargo o compañeros de trabajo.

Gesticulaciones ofensivas o que denoten agresividad o intimidación cuando se relaciona con trabajadores a cargo o compañeros de trabajo.
Realización de comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades, basados en dicha condición.
Uso de humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
Realización de comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
Otorgarle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.

2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Además, la empresa organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Para estos efectos, la **CNC** pone a disposición de los trabajadores los cursos y capacitaciones otorgados por el Organismo Administrador del Seguro, y que dicen relación con la Ley N°21.463, a saber:

Prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. En este <u>curso</u> los trabajadores podrán comprender sobre el acoso sexual, laboral, ciberacoso y violencia en el trabajo, para implementar medidas de prevención. Dirigido a jefaturas.
Principales elementos de la Ley 21.643 - Prevención acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. En esta <u>charla</u> los trabajadores podrán conocer los principales elementos de la Ley N° 21.643, enfocada en la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
Acoso sexual en ambientes laborales: Consecuencias, detección y respuesta oportuna. En este <u>curso</u> los trabajadores podrán conocer sobre el acoso sexual y su impacto, abordando procedimientos de protección a las víctimas al ser detectado en ambientes laborales.
Acoso laboral. En este <u>curso</u> los trabajadores podrán conocer en toda su amplitud las dinámicas en torno al acoso laboral y sus implicancias, con el fin de implementar medidas de prevención para entornos laborales sanos. Dirigido a jefaturas.

Prevención de ciberacoso en los lugares de trabajo. En esta <u>charla</u> los trabajadores podrán conocer la dinámica del ciberacoso en el trabajo para identificar su manifestación e intervenir oportunamente en favor de las víctimas.
Dimensión violencia y acoso en el trabajo. En este <u>curso</u> los trabajadores podrán comprender el grave impacto de la violencia y acoso en el trabajo, identificando su origen según el cuestionario CEAL-SM para su intervención.
Vulneración de derechos fundamentales en ambientes laborales. En este <u>curso</u> los trabajadores podrán conocer sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan a quienes trabajan y sus derechos fundamentales para la promoción de ambientes laborales sanos.

Lo anterior, es sin perjuicio de otras charlas, talleres, webinars o cursos que la CNC ponga a disposición en caso de considerarse necesario en su rol preventivo.

Los responsables de estas actividades de capacitación serán:

Nombre Completo	Cargo	Correo
Pablo Abarca Escobar	Gerente de Administración y Finanzas	pabarca@cnc.cl
María José Rojas	Asesora Legal	mjrojas@cnc.cl

- La CNC informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Las medidas que se implementarán serán programadas y serán informadas a los trabajadores por los canales continuos de información, indicando los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, lo programado se dará a conocer a los trabajadores a través de correo electrónico, y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la **Gerencia de Administración y Finanzas**.

Medidas de prevención a implementar
Capacitaciones
Envío de infografías y cartillas informativas
Difusión de canales de denuncia

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La **CNC**, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al **Encargado de Personal y/o Recursos Humanos de la CNC**, a través del correo electrónico rrhh@cnc.cl

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

La **Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo** establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

5. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico y las plataformas de comunicación interna de la empresa, garantizando que sea recibida por cada uno de ellos.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del Contrato de Trabajo.



ANEXO 2

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PREÁMBULO

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la **Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N.** (en adelante e indistintamente “la CNC”, la “Empresa” o el “Empleador”), se compromete a promover una cultura organizacional de respeto y dignidad dentro de los espacios de trabajo, aplicando la prevención, investigación y sanción de las conductas que atenten contra ello, en especial las relacionadas al acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Por lo anterior, se establece que la CNC no tolerará conductas de ningún tipo que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Así, se elaboró una Política de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, materializada adicionalmente en dos documentos anexos al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, siendo parte integrantes de él y obligatorios para todos los trabajadores, a saber, el **Protocolo de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo**, y el presente documento que contiene el **Procedimiento de Investigación del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo** (en adelante e indistintamente “el Procedimiento”).

Respecto al Procedimiento, este tiene relación con el proceso interno que se sustanciará desde el ingreso de una denuncia hasta la entrega del Informe de Investigación, activándose automáticamente. Considera, en cualquier caso, las oportunidades que tienen los trabajadores de realizar su denuncia directamente ante la Dirección del Trabajo, así como la facultad y el deber legal de la Empresa de derivar la denuncia para que la investigación la realice dicho órgano administrativo, en ciertos casos.

Sobre las sanciones a aplicar, estas se dictarán conforme a lo establecido en el Capítulo XVII del Libro I del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la CNC, en relación a las conclusiones del Informe de Investigación y las que pudiera hacer llegar la Dirección del Trabajo, en su caso, teniendo en cuenta las facultades disciplinarias que la ley otorga al Empleador.

Este Procedimiento será aplicable obligatoriamente a todos los trabajadores de la Empresa, incluyendo jefaturas, gerencias, directores, practicantes y, cuando corresponda, visitas, usuarios, clientes, asociados, proveedores, miembros de Comités y Comisiones, y cualquier otro externo que tenga relación con los trabajadores de la CNC.

Asimismo, este ha sido elaborado siguiendo las directrices de la Ley N°21.643 y, en especial, lo establecido en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, publicado el 03 de julio del año 2024.

En cualquier caso, la CNC podrá actualizar tanto el Protocolo como el Procedimiento, ya sea cuando se cumpla el plazo que en cada uno se defina, como cuando exista un cambio normativo que así lo requiera o cuando, haciendo uso de su facultad de administración, considere que resulta necesario actualizar su contenido.

CAPÍTULO I. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO.

ARTÍCULO 1º: Para efectos del presente Procedimiento, se entenderá por:

- a) **Denuncia:** Documento escrito, ya sea físico o digital, según las determinaciones del presente Procedimiento, donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo por parte de quién se ha visto afectado o su representante.
- b) **Denunciante:** Persona trabajadora afectada por alguna conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y que decide realizar una denuncia. Podrá, igualmente, considerarse denunciante a la persona que la represente, ya sea para realizar el trámite de la denuncia y/o para participar en el proceso de investigación, estando debidamente acreditada.
- c) **Denunciado:** Persona trabajadora en contra de quién se presenta una denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) **Investigador:** Persona trabajadora, parte de la organización, que de acuerdo a los parámetros del presente Procedimiento es nombrada para realizar la investigación interna producto de una denuncia de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 2º: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. A modo de ejemplo, constituyen, entre otros, actos de acoso sexual, los siguientes:

1. Expresarse verbalmente o físicamente en forma indebida respecto de una persona, sea de manera reiterada o aislada.
2. Cualquier insinuación de carácter sexual, sea que esta haya sido manifestada de manera verbal o física, bajo amenazas que se traduzcan en mejoramientos, detrimentos y/o estabilidad en el trabajo.
3. Lenguaje sexual de tipo obsceno.
4. Gestos y comentarios de connotación sexual.
5. Juegos propuestos de carácter sexual.

Es, asimismo, contrario a la dignidad de las personas, las conductas de **acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se considerarán como tipos de acoso sexual y laboral, entre otros, los siguientes:

- a) **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

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

ARTÍCULO 3°: Asimismo, se reconoce que atentan contra la dignidad y seguridad de los trabajadores, aquellas situaciones de **violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**, entendiéndose por tal las conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, ya sea por parte de clientes, proveedores, usuarios, socios, entre otros.

ARTÍCULO 4°: Serán principios de este Procedimiento de Investigación, los siguientes:

- a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c) **No revictimización o no victimización secundaria.** Evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación. Asimismo, se deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas sin perjuicio de que puedan ser requeridas por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e) **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de

prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

- f) **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso.** Garantizar que el procedimiento será desarrollado con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados.
- i) **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

ARTÍCULO 5°: En cualquier momento, tanto antes como durante el Procedimiento, la o las personas afectadas podrán optar por seguir el sistema interno de solución de conflictos, establecido en el artículo 127 del Reglamento Interno de la CNC, en búsqueda de acercar posiciones e intentar llegar a un acuerdo.

La participación en este sistema será voluntario para las partes, y cualquiera de estas podrá, en cualquier caso, decidir utilizar el Procedimiento de Investigación establecido.

CAPÍTULO II: DE LA INVESTIGACIÓN POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Párrafo 1°: Reglas generales del proceso.

ARTÍCULO 6°: Según las disposiciones del presente Procedimiento, todos los plazos de días hábiles se entenderán contados de lunes a viernes, excluyendo por tanto los sábados, domingos y festivos.

En caso de que el plazo se contabilice de una forma distinta, deberá establecerse así, por ejemplo, cuando se mencione que se trata de días corridos, los que se contarán de lunes a domingos, incluyendo igualmente los festivos.

ARTÍCULO 7°: Durante todo el Procedimiento las notificaciones que se requieren se realizarán al correo electrónico personal proporcionado por las partes y, a falta de este, mediante carta certificada enviada al domicilio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando así se establezca, algunas notificaciones podrán ser realizadas de manera personal, actuación de la que se levantará un Acta que contenga la descripción de la misma, la fecha y hora de su realización, entregándose una copia debidamente timbrada a quién se notifica.

ARTÍCULO 8°: A partir de la denuncia, deberá quedar registro escrito de todas las actuaciones del Procedimiento, incluyendo las notificaciones a las partes, las actuaciones realizadas, los antecedentes recibidos y las declaraciones presentadas.

Dicha documentación podrá ser mantenida en formato digital, siempre y cuando se mantenga la reserva de los datos y el contenido de la investigación.

Párrafo 2°: Etapa I. Recepción de la denuncia, derivación y las medidas de resguardo.

ARTÍCULO 9°: En caso de una situación o conducta de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada podrá realizar la denuncia respectiva, por escrito, a través de la plataforma que la Empresa ha dispuesto para ello, y que es informada semestralmente por los canales de comunicación oficiales dispuestos por la Empresa.

Dicha plataforma de denuncia, en cualquier caso, será externa a la CNC, y manejada con absoluta confidencialidad, siendo notificada la denuncia sólo a la parte que al efecto se designe en el presente Procedimiento.

Podrá, igualmente, realizar la denuncia otra persona en representación de la persona afectada, lo que deberá acreditar debidamente a través de poder simple, indicando expresamente que se ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.

En cualquier caso, a su libre elección, la persona afectada podrá elegir realizar la denuncia directamente ante la Dirección del Trabajo, a través del mecanismo que esta ponga a disposición para ello.

ARTÍCULO 10°: Asimismo, la denuncia podrá realizarse de manera verbal, caso en que la persona afectada o quien actúe en su representación, deberá acercarse a quien ejerza el cargo de Secretaría General, quién recibirá la denuncia y levantará acta de lo anterior, la que deberá ser firmada por la persona denunciante y contendrá la fecha y la hora de presentación, recibiendo esta una copia debidamente timbrada.

Asimismo, dicha persona quedará encargada de ingresar la denuncia a través del canal dispuesto por la Empresa, sólo para efectos del registro y seguimiento del resto del procedimiento.

ARTÍCULO 11°: En ambos casos, la denuncia deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

- La individualización de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. Podrá realizar la denuncia una persona distinta a la afectada, caso en que deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
 - El correo electrónico debe ser uno distinto al proporcionado por la CNC para las labores diarias (correo corporativo), a fin de garantizar su completo acceso por parte de la persona afectada, siendo de su exclusiva responsabilidad o de quien la represente el indicar un correo al que efectivamente tenga acceso ilimitado.
 - En caso de no querer indicar el correo electrónico, el denunciante deberá indicar su domicilio completo, a fin de que las comunicaciones se remitan vía carta certificada.

- En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando el poder simple indicado en el artículo anterior.
- La individualización de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- La indicación del vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Empresa, se deberá indicar la relación que lo vincula con la CNC y con la persona afectada.
- La relación de los hechos que se denuncian, incluyendo la descripción de las conductas ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurren u ocurrieron; día y hora del o los sucesos; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren, entre otras.

ARTÍCULO 12°: Desde que la denuncia es recibida, la Empresa mantendrá constantemente informado al denunciante de cualquier decisión o actuación a través de correo electrónico, y en caso de no haberlo indicado, por medio de correo certificado remitido a su domicilio.

Le informará, igualmente, de que la Empresa podrá iniciar una investigación interna o derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo.

ARTÍCULO 13°: Las denuncias recibidas a través de la plataforma o las verbales ingresadas, serán conocidas exclusivamente por quien ejerza el cargo de Secretara o Secretario General (en adelante e indistintamente S.G.), quién en representación de la CNC adoptará inmediatamente las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, teniendo en especial atención la gravedad de los hechos imputados y la seguridad de la persona afectada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Misma actuación se realizará en caso de que la Dirección del Trabajo informe a la Empresa de haber recibido una denuncia por su plataforma, y donde las medidas de resguardo se tomarán inmediatamente luego de la recepción de la notificación por parte del ente administrativo.

Tanto la denuncia como las medidas de resguardo deberán ser informadas a la Dirección del Trabajo, en un plazo máximo de 3 días hábiles desde ingresada la denuncia. Las medidas de resguardo serán igualmente informadas a la persona denunciante.

ARTÍCULO 14°: La CNC, haciendo uso de la facultad que la Ley le entrega, establece que una vez recibida la denuncia y analizado el asunto, la o el SG podrá decidir derivar la investigación a la Dirección del Trabajo para que sea esta quién realice el procedimiento, remitiéndole los antecedentes e informando a la persona denunciante, en un plazo máximo de 3 días hábiles desde recibida la denuncia.

En todo caso, si la denuncia es en contra de alguien que tenga poder de representación dentro de la CNC, en virtud de lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo, la denuncia será siempre derivada, inmediatamente de recibida, a la Dirección del Trabajo para su investigación, informando de aquello a la persona denunciante.

En ambas situaciones, la CNC tomará las medidas de resguardo adecuadas, informando de aquello a la persona denunciante y a la Dirección del Trabajo.

ARTÍCULO 15°: En cualquier caso, y sólo con recibir la denuncia de manera escrita o verbal, la CNC derivará a la persona afectada al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes Laborales, en este caso, la Asociación Chilena de Seguridad, para una atención psicológica temprana.

ARTÍCULO 16°: Si se decide realizar la investigación de manera interna, la o el SG deberá informar a la o las personas denunciadas dentro de quinto día hábil de recibida, de que existe una denuncia en su contra, de manera personal, haciendo entrega de un Acta que contenga el detalle de los antecedentes.

El Acta de notificación deberá ser firmada por el denunciado, quién deberá, asimismo, indicar un correo electrónico personal que permita realizar notificaciones posteriores.

Si la persona denuncia no quisiera indicar su correo electrónico personal, se requerirá que indique un domicilio para realizar las notificaciones por carta certificada.

Párrafo 3°: Etapa II. Inicio de la investigación y designación de la persona investigadora.

ARTÍCULO 17°: Si se decide realizar la investigación de manera interna, y luego de adoptadas e informadas las medidas de resguardo y realizadas las notificaciones a ambas partes, la o el SG designará a una persona para que realice la investigación, quien preferentemente tendrá conocimientos en materias de género y/o derechos fundamentales, y podrá ser parte de la organización o alguien externo, y quien en cualquier caso deberá seguir estrictamente el Procedimiento establecido por la CNC. Dicha persona designada debe aceptar el cargo al momento en que se le comunica personalmente, dejándose constancia de ello de manera escrita.

La designación de la persona investigadora será informada, el mismo día hábil, tanto al denunciante como al denunciado.

La investigación debe ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, presentado toda la prueba que al efecto determinen, incluyendo documentación, registros audiovisuales o sólo de audio, testigos, entre otros, durante el término probatorio que se fije al efecto.

ARTÍCULO 18°: La investigación será breve y sumaria, y deberá concluirse en el plazo de treinta días hábiles desde presentada la denuncia.

La persona investigadora deberá llevar, en todo momento, estricta reserva de la investigación, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

ARTÍCULO 19°: La investigación deberá desarrollarse personalmente por la persona investigadora, quién deberá mantener registro escrito en un expediente confeccionado al efecto, de todas las notificaciones a las partes, las actuaciones realizadas, los antecedentes recibidos y las declaraciones presentadas.

Dicha documentación podrá ser mantenida en formato digital, siempre y cuando se mantenga la reserva de los datos y el contenido de la investigación.

ARTÍCULO 20°: A fin de evitar cualquier dilación en el procedimiento, y desde realizada la notificación del nombramiento, cualquiera de las partes tendrá un plazo de 2 días hábiles para solicitar la inhabilidad de la persona investigadora por considerar que no se garantiza su imparcialidad, dando cuenta de la razón fundada que lo amerita, y comunicándolo a la o el SG. Dicho cargo será el encargado de resolver la inhabilidad, en un plazo máximo de 2 días hábiles, pudiendo mantener al investigador en su puesto o

cambiarlo por otra persona, en cuyo caso deberá informarlo tanto al denunciante como al denunciado. De toda decisión se dejará constancia en el Informe de Investigación.

ARTÍCULO 21°: Una vez se encuentre firme el nombramiento de la persona investigadora, ésta deberá revisar los antecedentes de la denuncia y si considera que es en todo o parte inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, notificará a la denunciante para que aporte mayores antecedentes en un plazo máximo de 2 días hábiles desde que fue notificada, el que podrá ser extendido si la parte lo requiere.

Párrafo 4°: Etapa III. Periodo de prueba.

ARTÍCULO 22°: Una vez terminado el plazo para aportar mayores antecedentes, se abrirá automáticamente un plazo probatorio de 8 días hábiles para que las partes aporten sus medios probatorios, incluyendo declaraciones, testigos y todo otro mecanismo que permita recopilar los antecedentes necesarios que digan relación con los hechos denunciados.

Las partes podrán hacer llegar sus medios probatorios a la persona investigadora, personalmente o por correo electrónico. En caso de que se realice personalmente, se dejará constancia en un Acta de lo recibido, entregando una copia firmada y timbrada a la parte respectiva.

ARTÍCULO 23°: Durante los primeros 3 días hábiles del plazo probatorio, la persona investigadora citará a las partes, por separado, a una entrevista de declaración, en que la parte denunciante podrá ratificar su denuncia y dar cuenta de sus dichos, y la parte denunciada podrá realizar sus descargos a la denuncia y dar cuenta de sus dichos.

La persona investigadora podrá realizar preguntas a las partes para esclarecer algún hecho o requerir mayores antecedentes, sin embargo, las partes no estarán obligadas a responder. Sin perjuicio de lo anterior, se deberá dejar constancia de la negativa a responder, en su caso.

ARTÍCULO 24°: Durante los últimos 5 días hábiles del plazo probatorio, las partes podrán aportar sus testigos, debiendo la persona investigadora citarlos a entrevista en el mismo plazo, para tomar su declaración, por separado.

ARTÍCULO 25°: Tanto de las declaraciones de las partes, como de las entrevistas a los testigos, se dejará registro escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes las emitieron, entregándoles copia debidamente timbrada. En caso de que el proceso se lleve en un registro digital, las declaraciones podrán escanearse y agregarse al expediente, conservando igualmente las originales.

Párrafo 5°: Etapa IV. Elaboración del informe de investigación.

ARTÍCULO 26°: Una vez que el término probatorio termine, la persona investigadora comenzará a analizar los antecedentes recibidos, a fin de elaborar el informe de investigación en un plazo máximo de 8 días hábiles.

Además de las pruebas presentadas por las partes, sus declaraciones y las entrevistas a los testigos, la persona investigadora deberá considerar la identificación de los riesgos dentro de la organización, teniendo en cuenta para ello el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral violencia en el trabajo de la Empresa, los Contratos de Trabajo, el Reglamento Interno, las denuncias individuales de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

en el Trabajo, los resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

ARTÍCULO 27°: El Informe de investigación deberá contener, a lo menos:

- La identificación de la empresa, incluyendo nombre o razón social, correo electrónico institucional y RUT.
- La identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada, incluyendo nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal o domicilio, según la forma de notificación ocupada.
- La identificación de la persona investigadora, incluyendo nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico.
- El registro de si se recibió o no antecedentes sobre la imparcialidad de la persona investigadora, y la decisión tomada por la empresa, indicando fecha exacta.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas, incluyendo la realizada a la Dirección del Trabajo.
- Los antecedentes recibidos, las declaraciones y las entrevistas efectuadas. En el caso de los testigos, se deberá resguardar la confidencialidad de sus nombres y datos personales, dando cuenta sólo de sus declaraciones.
- Una relación de los hechos denunciados, las declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas, así como de los antecedentes recibidos durante el término probatorio.
- Las conclusiones específicas de si los hechos denunciados constituyeron o no acoso sexual, acoso laboral o conductas de violencia en el trabajo.
- La formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación.
- La propuesta de medidas correctivas, en el caso de que correspondan.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan, incluyendo las que se encuentran establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, e incluso, las establecidas en las letras b) y f) del Artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, esto es, el despido de uno o más trabajadores por conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas de *acoso sexual* (letra b) o *acoso laboral* (letra f), dando cuenta de su evaluación en relación a la gravedad de las conductas.

Párrafo 6°: Etapa V: Remisión a la Dirección del Trabajo.

ARTÍCULO 28°: Con la emisión del Informe de Investigación se dará por concluida la investigación interna. Dicho Informe deberá ser entregado a la Secretaría General de la CNC, dando cuenta de sus conclusiones y de las medidas sugeridas.

Por su parte, el expediente de la investigación quedará en resguardo de la persona investigadora, bajo estricta confidencialidad.

ARTÍCULO 29°: El Informe de investigación y sus respectivas conclusiones deberán enviarse a la Dirección del Trabajo por los medios electrónicos que esta disponga, dentro del plazo de 2 días hábiles desde que se concluyó la investigación.

ARTÍCULO 30°: La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse respecto a las conclusiones del Informe, lo que será informado al Empleador y a las partes, tanto denunciante como denunciado.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie dentro del plazo establecido, la CNC considerará válidas las conclusiones del Informe de Investigación, debiendo notificar a las partes.

Párrafo 7º: De las medidas o sanciones

ARTÍCULO 31º: En conformidad al mérito del Informe y el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, en su caso, la CNC deberá, dentro de los 15 días corridos siguientes, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, considerando lo establecido en el Reglamento Interno, esto es, desde la amonestación verbal o por escrito, hasta la terminación del Contrato de Trabajo por la causal prevista en la letra b) del N°1 del Artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “*conductas de acoso sexual*”, o la letra f) del mismo Artículo, esto es, “*conductas de acoso laboral*” dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación.

Misma situación se producirá una vez sean recibidas las conclusiones por el Empleador, en caso de que la investigación haya sido realizada por la Inspección del Trabajo respectiva.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se haya pronunciado sobre el Informe, la CNC deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según el Informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Las medidas o sanciones adoptadas deberán ser debidamente informadas tanto al denunciado como al denunciante.

ARTÍCULO 32º: Si de las conclusiones del Informe se establece que los hechos denunciados puedan constituir eventuales delitos, se informará a la persona denunciante de los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones o cualquier autoridad que corresponda.

ARTÍCULO 33º: Asimismo, la Empresa podrá indicar medidas correctivas, orientadas a prevenir y controlar los riesgos que se hayan identificados en relación a los hechos que dieron origen a la denuncia, dando garantías de no repetición y evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Estas medidas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la Empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el Protocolo, incluyendo la posible modificación de este.

CAPÍTULO III. DE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 34°: En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, clasificándose por tanto como violencia en el trabajo, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo.

La CNC, en conformidad a su facultad legal, establece que recibirá y tratará las denuncias según el Procedimiento establecido en este documento.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones.

Con todo, el Informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

ARTÍCULO 35°: En aquellos casos en que exista régimen de subcontratación y la CNC, como empresa principal o usuaria, reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, y los hechos denunciados involucran a trabajadores de una misma empresa, deberá informarle a la persona afectada de las instancias para la denuncia ante su propio empleador o ante la Dirección del Trabajo, remitiendo la denuncia respectiva, en el plazo de 3 días hábiles, a la instancia que finalmente sustanciará el proceso.

ARTÍCULO 36°: Por el contrario, cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, la persona afectada podrá ingresar la denuncia a la empresa principal o la empresa contratista, a su empleador o directamente ante la Dirección del Trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada a su empleador, este remitirá la denuncia a la empresa principal o usuaria, en el plazo de 3 días hábiles.

Si la CNC es la empresa principal o usuaria, en dicho caso, será la responsable de realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente Procedimiento, según corresponda, sin perjuicio de que el empleador de la persona afectada deberá tomar las medidas de resguardo y aplicar, finalmente, las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

Recibo y Declaración

Declaro haber recibido una copia gratuita del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N, Rut: 70.008.310-1, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2° del artículo 156 del Código del Trabajo, el artículo 14 del Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 07 de Marzo de 1969, como reglamento de la ley 16.744.

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

Nombre Completo:

RUT:

Firma:

Fecha de entrega: