REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

Julio 2025

INDICE

PREÁMBULO 4

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN 6

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES 6

CAPÍTULO II: DEL INGRESO 6

CAPÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO 7

CAPÍTULO IV: DE LA JORNADA DE TRABAJO 8

CAPÍTULO V: DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS 10

CAPÍTULO VI: DE LOS DESCANSOS Y DEL FERIADO ANUAL 11

CAPÍTULO VII: DE LAS LICENCIAS Y DE LOS PERMISOS 12

CAPÍTULO VIII: DE LAS REMUNERACIONES EN GENERAL Y SU PROTECCIÓN 18

CAPÍTULO IX: DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 19

CAPÍTULO X: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD 20

CAPÍTULO XI: NORMAS DE CONDUCTA Y DE PRESENTACIÓN PERSONAL 21

CAPÍTULO XII: CAMARAS DE VIGILANCIA 22

CAPÍTULO XIII: DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES 23

CAPÍTULO XIV: DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES 26

CAPÍTULO XV: SANCIONES Y MULTAS 28

CAPÍTULO XVI: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 28

CAPÍTULO XVII: DE LA NO DISCRIMINACIÓN 31

CAPÍTULO XVIII: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO. 33

CAPITULO XIX: DE LA REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO 44

CAPITULO XX: DEL EJERCICIO DEL DERECHO LEY DE LA SILLA 45

LIBRO II: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD 45

A. PREÁMBULO 45

B. DISPOSICIONES GENERALES 46

CAPITULO I: DEFINICIONES 46

CAPITULO II: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES 47

CAPITULO III: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE HIGENE Y SEGURIDAD 51

CAPITULO IV: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 55

CAPITULO V: DE LA SALUD PREOCUPACIONAL Y OCUPACIONAL 62

CAPÍTULO VI: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD 62

CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. 63

CAPÍTULO VIII: PREPARACIÓN ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA 64

CAPÍTULO IX: DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD FRENTE A RIESGOS GRAVES E INMINENTES PARA LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES 65

CAPÍTULO X: PROCEDIMIENTO PARA LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD 66

CAPÍTULO XI: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA 69

CAPÍTULO XIII: DE LA RADIACIÓN UV 70

CAPÍTULO XIV: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO 72

CAPÍTULO XV: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO" (PREXOR) 75

CAPÍTULO XVI: SANCIONES 75

CAPÍTULO XVII: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO 76

CAPÍTULO XVIII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES. 82

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD *87*

ANEXO 1: ACTA DENUNCIA VERBAL CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO 89

ANEXO 2: FORMULARIO DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO 90

ANEXO 3 : RIESGOS INHERENTES A LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJO. 92

Riesgos Generales 92

REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la Confederación de la Producción y del Comercio AG. (en adelante también la "*Organización*" o la "*CPC*"), que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, (DFL Nº1), en las leyes Nos. 21.643 y 21.595, en el artículo 67 de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable (Decreto N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 27 de julio de 2024). El artículo 67 ya mencionado, establece que: "*Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo."* Este Reglamento modifica y reemplaza al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de fecha 22 de julio de 2020.

Los objetivos del presente Reglamento Interno son los siguientes:

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

b) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.

c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente Reglamento, es toda la Organización a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles óptimos de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos de la Organización, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la Organización, estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procesos administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales.

Asimismo, el llamado a la colaboración se hace para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Organización, siendo esta es responsabilidad de todos, cualquiera sea el cargo que ocupen. Por consiguiente, la Organización requiere que todos los trabajadores colaboren en su cumplimiento, observen sus disposiciones y participen en los organismos que establece este reglamento, sugieran ideas que contribuyan a alcanzar la finalidad señalada y fomenten una conciencia de protección de la seguridad y salud.

El área de Administración será la encargada de recibir por parte de los trabajadores de la Organización sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias del presente Reglamento. El empleador mantendrá en reserva toda la información y datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 ter del Código del Trabajo. Este Reglamento Interno se considera 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 su contratación.

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento será exhibido por la Confederación de la Producción y del Comercio AG., en un lugar visible del establecimiento, y se da conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

Asimismo, una copia del presente Reglamento será enviada por correo electrónico tanto personal como institucional a los trabajadores de la Organización. El Reglamento será de conocimiento obligatorio de todos los trabajadores, y por tanto, no se podrá alegar desconocimiento de las disposiciones en este contenidas, las que rigen la vida de trabajo en la Organización.

CAPÍTULO II: DEL INGRESO

ARTÍCULO 2. Las personas a quienes la Confederación de la Producción y del Comercio AG., acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

a) Fotocopia de Cédula de Identidad.
b) Currículo Vitae.
c) Certificado de Situación Militar, si fuese varón mayor de 18 años.
d) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
e) Certificado de Afiliación a alguna Administradora de Fondos de Pensiones, de Salud y Seguro de Cesantía.
f) En caso de haberse desempeñado con anterioridad en otra Organización presentar el Finiquito respectivo.
g) Certificado de Estudios Licencia Media y/o Título Profesional.
h Certificados de Matrimonio y Nacimiento de los hijos y/o cónyuge causante de Asignación Familiar.
i) Acta de acuerdo de Unión Civil, en caso de poseer dicho estado civil.
j) En caso de ser extranjero, adjuntar documentación que faculte para trabajar en Chile, sea de carácter temporaria o definitiva.

Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine la Organización, según el cargo o función a que postule el interesado.

ARTICULO 3. Toda persona que ingresa a la "Confederación de la Producción y del Comercio AG." , deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten.

ARTÍCULO 4. La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 Nº 1° del Código del Trabajo.

La Confederación de la Producción y del Comercio AG., asegura a todos sus trabajadores condiciones de ingreso a la Organización no discriminatorias y un trato compatible con la

dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de la Confederación de la Producción y del Comercio AG., los actos de discriminación, esto es, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia, nacional u origen social, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o por cualquier otro motivo que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

ARTÍCULO 5. Cada vez que sufran variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su ficha de ingreso, deberán ser comunicados por escrito al Área de Administración, dentro del plazo de diez días corridos de producidas ellas. Si el trabajador no informara dentro de plazo el cambio de antecedentes, se entenderán vigentes, para todos los efectos legales, los declarados formalmente por el trabajador en el contrato de trabajo o su documentación anexa anterior a la modificación.

ARTÍCULO 6. La “Confederación de la Producción y del Comercio AG.", llevará registro del cumplimiento de las leyes previsionales y servicio militar obligatorio, entre otros.

CAPÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. Todo trabajador ingresado a la Confederación de la Producción y del Comercio AG., deberá suscribir con un máximo de 15 días el respectivo Contrato de Trabajo, el que podrá ser por un plazo fijo, de duración indefinida o por obra o faena. Este Contrato de Trabajo será suscrito en dos ejemplares del mismo tenor y valor que será firmado por las partes, uno de éstos quedará en poder del trabajador.

Conjuntamente con la firma del contrato de trabajo, deberá constar, bajo firma del trabajador, la recepción de un ejemplar de su respectivo contrato y del presente Reglamento Interno.
Las modificaciones al contrato de trabajo deberán estamparse al dorso del documento o en documento Anexo, de inmediato que se produzca, pudiendo la Organización recabar del trabajador la copia en su poder, con el fin de estampar la modificación.

Las modificaciones periódicas de las remuneraciones deberán estamparse por lo menos una vez al año, para que a esa fecha aparezca la remuneración debidamente actualizada.

ARTÍCULO 8. La Organización no podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

ARTÍCULO 9. El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años de edad.

Si el trabajador es menor de 18 y mayor de 15 años, debe contar con la autorización expresa de su padre o madre; a falta de ellos, de las demás personas o instituciones señaladas en el artículo 14 del Código del Trabajo, y a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo. Además, el joven debe acreditar haber culminado la Educación Media o que se encuentra cursando la Educación Básica o Media.

Si se es menor de 18 años y mayor de 15 años, no puede laborar más de seis horas diarias y el empleador debe registrar el contrato de trabajo en la Inspección del Trabajo que corresponda. Estos jóvenes sólo podrán realizar labores ligeras que no perjudiquen su salud y desarrollo, quedando prohibido a su respecto todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales en el intervalo que medie entre las 21:00 y las 08:00 horas.

ARTÍCULO 10. El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

a) Lugar y fecha del contrato.
b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento, correo electrónico personal e ingreso del trabajador.
c) 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.
d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la Organización existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
f) Plazo del contrato.
g) Demás pactos que acordaren las partes.

Toda la documentación laboral emanada de la relación de trabajo habida entre la Organización y el Trabajador podrá confeccionarse, emitirse, procesarse, gestionarse, administrarse y suscribirse de manera electrónica.

La Confederación de la Producción y del Comercio AG., promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

ARTÍCULO 11. La Confederación de la Producción y del Comercio AG., podrá alterar la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, dentro del mismo lugar o ciudad y sin que ello importe menoscabo para el trabajador, el que podrá reclamar de la medida del empleador ante la Inspección del Trabajo respectiva, de conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO IV: DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 12. La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas en uno de los dos siguientes horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades de la Organización:

Lunes a Viernes de 9:00 a 18: 30 horas con un descanso de una hora y treinta minutos para colación no imputable a la jornada de trabajo., o

Lunes a Viernes de 8:30 a 18:30 horas con un descanso de una hora y treinta minutos para colación no imputable a la jornada de trabajo.

Con todo, se atendrá a lo determinado en los respectivos contratos individuales de trabajo.

Asimismo, la reducción de jornada se hará proporcionalmente en conformidad a lo indicado por la Ley 21.561 llegando a una jornada semanal de 40 horas al año 2028. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que se precisarán y detallará su

distribución en los respectivos contratos de trabajo en los casos que excepcionalmente corresponda.

ARTÍCULO 13. Se excluye de la limitación de jornada de trabajo a todos aquellos trabajadores mencionados en el artículo 22 del Código del Trabajo: los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

ARTÍCULO 14. La jornada ordinaria diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas el tiempo de una hora y treinta minutos para la colación. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada.

ARTÍCULO 15. Las partes podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a las normativas del artículo 40 bis a 40 bis E del Código del Trabajo. Son aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a treinta horas semanales. En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias. La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las diez horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

ARTÍCULO 16. La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea, al inicio o al término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación, siempre que se hayan producido circunstancias que afectan a todo el proceso de la empresa o establecimiento, o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada. Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

ARTÍCULO 17. De la asistencia del personal a su trabajo y de las horas trabajadas semanalmente, quedará constancia en los registros correspondientes, en los que los trabajadores deberán marcar diariamente las horas de inicio y término de sus funciones.

Constituye una obligación del Trabajador(a) la llegada oportuna al lugar de trabajo sea que tenga o no la obligación de registrar su asistencia

ARTÍCULO 18. Las horas fijadas a los trabajadores y trabajadoras afectos a jornada ordinaria de trabajo, deberán registrarse diariamente en sistema control de asistencia dispuesto por la Empresa para estos efectos, consignándose la hora efectiva de entrada y de salida. De esta

manera, el registro deberá efectuarlo el Trabajador(a) en el momento en que ingrese a su trabajo y se dirija a su puesto de trabajo y en el momento que se retire de éste y por ningún motivo, antes o después. Se considerará como no trabajado el tiempo que no aparezca como debidamente registrado.

El trabajador(a) no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante su jornada de trabajo referido en el título anterior sin autorización escrita de su jefe directo. Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno.

ARTÍCULO 19. El registro de cada trabajador es intransferible, y se encuentra expresamente prohibido prestar a otro trabajador(a) el usuario o registrar la asistencia de cualquier otro trabajador(a).

CAPÍTULO V: DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 20. Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 12° de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso.

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

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

No serán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada y en compensación de un permiso autorizado por el empleador.

ARTÍCULO 21. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.

ARTÍCULO 22. La autorización para trabajar horas extraordinarias en situaciones especiales de necesidades o situaciones temporales de la Organización, deberá ser otorgada por la jefatura de la cual depende el trabajador y suscribirse el pertinente pacto.

El pacto para trabajar horas extras deberá constar por escrito y suscribirse en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la ley.

ARTÍCULO 23. 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.

ARTÍCULO 24. La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias. Esto significa, que el trabajador que no tenga un pacto escrito para trabajar una jornada extraordinaria, no deberá permanecer en el lugar de trabajo después de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 25. Con todo, las partes podrán acordar por escrito a través de un anexo de contrato, que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador(a) dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador(a) deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación, por escrito a través de un correo electrónico enviado a su jefatura directa con copia al Departamento de Administración, mail: fsalinasg@cpc.cl

Si el trabajador(a) no solicita el uso de tales días en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO VI: DE LOS DESCANSOS Y DEL FERIADO ANUAL

ARTÍCULO 26. El descanso dentro de la jornada de trabajo, establecido en el Artículo 12° precedente, se efectuará entre las 13:30 y las 15:00 horas, y dicho tiempo destinado a la colación no será imputable a la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 27. En el CAPÍTULO IV De la Jornada de Trabajo, Párrafo 4° Descanso Semanal, del Libro I del Código del Trabajo, establece en su Art. 35° "*Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el 1°de Mayo de cada año. Este día será feriado*".

ARTÍCULO 28. Los trabajadores con más de un año de servicio en la Organización tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con goce de remuneración integra, que se otorgara de acuerdo a las normas legales y lo pactado contractualmente. El feriado deberá tomarse una vez al año y deberá solicitarse por escrito con 30 días de anticipación a la época que se desee hacer uso y respetando en todo caso la planificación elaborada por la jefatura.

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.

ARTÍCULO 29. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de la Organización. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia

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

ARTÍCULO 30. Solo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Organización, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

ARTÍCULO 31. El feriado anual debe ser solicitado a través del encargado de Administración con a lo menos treinta días de anticipación a la época en que se desee hacer uso de él y con la correspondiente coordinación con la Organización. Asimismo, el trabajador deberá firmar el respectivo comprobante de uso de feriado, quedando una copia para el empleador y la otra para el trabajador.

CAPÍTULO VII: DE LAS LICENCIAS Y DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 32. Por licencia se entienden los periodos en que por razones previstas y protegidas por la Ley, el trabajador sin dejar de pertenecer a la organización, interrumpe su relación contractual con ella, y son las que se indican en los artículos siguientes.

LICENCIA DE SERVICIO MILITAR, POR ENFERMEDAD Y POR ACCIDENTE DEL TRABAJO

ARTÍCULO 33. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 158 del Código del Trabajo, el trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, en caso que el trabajador fuere llamado al Servicio Militar por periodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese periodo el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

El tiempo que el trabajador esté ausente por esa causa, no interrumpirá su antigüedad, para todos los efectos legales a que hubiere lugar.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.
ARTÍCULO 34. El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a la Confederación de la Producción y del Comercio AG., por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador entregar al área de Administración la licencia médica respectiva.

De esta forma, es la licencia médica el único documento legal que existe para justificar ausencias al trabajo, cuando éstas obedecen a alguna contingencia de salud.

ARTÍCULO 35. Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

ARTÍCULO 36. La organización prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

ARTÍCULO 37. En igual forma se procederá en el caso de accidente del Trabajo, el que de haber ocurrido en la Organización, deberá ser atendido directamente por ella a través de los medios internos y externos de que dispone y de ser accidente de trayecto, deberá ser puesto a la brevedad en su conocimiento, para los fines del caso.

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PERMISO POSTANATAL PARENTAL

ARTÍCULO 38. Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Además, la madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial, deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que estas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Organización la licencia médica o certificado médico que ordena el Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, al que también se refiere el artículo 197 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 39. A las trabajadoras madres de niños prematuros¸ que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se les darán 18 semanas adicionales de postnatal.

A las trabajadoras que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán siete días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de niños prematuros y partos múltiples se aplicará el permiso que sea mayor.

ARTÍCULO 40 Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

ARTÍCULO 41. La trabajadora gozará de fuero maternal durante todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad “ordinario” de 12 semanas, excluido el permiso postnatal parental, quedando sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso. Si el padre va a hacer uso del permiso, debe avisar con al menos con diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo.

Este fuero se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley Nº 19.620, sobre Adopción, durante el plazo de un año desde la fecha en que el juez les confíe el cuidado personal o la tuición del menor.

ARTÍCULO 42. Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

DE LOS PERMISOS ESPECIALES

ARTÍCULO 43. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad la Ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable y se hará efectivo con la sola presentación del certificado de nacimiento al jefe directo.

ARTÍCULO 44. Toda mujer trabajadora, tendrá derecho a permiso y al subsidio correspondiente, cuando la salud de un hijo menor de un año, que sufre de enfermedad grave, requiera de su atención en el hogar, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los Servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.
En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Asimismo, cuando la salud de un hijo menor de 18 años requiera la atención de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda o con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora o el padre, a elección de la madre, tienen derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se consideran como trabajadas para todos los efectos legales. Para ejercer el derecho la trabajadora debe acreditar la circunstancia mediante certificado médico otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor. El tiempo no trabajado será restituido por el o la trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o trabajando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos se puede descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, por lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare a su trabajo por cualquier causa. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando él o la cónyuge, él 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 este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto 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.

Este mismo derecho será otorgado a la madre o el padre adoptivo, a elección de la madre.

ARTÍCULO 45. En el evento que en la Organización laboren veinte o más trabajadoras, se pondrá a su disposición, cualquiera que fuere su edad o estado civil, un servicio de sala cuna, acreditado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, donde éstas puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos bajo cuidado especializado, mientras estén en el trabajo.

Si la Organización no cuenta con sala cuna, pagará estos gastos a los prestadores de servicios que intermedien o brinden éste y que fuere contratado por la organización respecto a los hijos menores de dos años de la mujer trabajadora.

La Organización designará la sala cuna de entre aquellas que estén autorizadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, pudiendo celebrar convenios con dichas organizaciones para disponibilidad los servicios de sala cuna en favor de las trabajadoras.
Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan una hora al día, las que se consideran como trabajadas efectivamente para el pago de sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración. El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna, pero podrá la Organización acordar con la trabajadora que este derecho se ejerza de alguna de las siguientes formas, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 206 del Código del Trabajo: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Para los efectos de estos artículos, se estará a lo que disponen las normas pertinentes del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 46.Permiso por muerte. De conformidad con lo establecido en el inciso primero del art. 66 del Código del Trabajo, en caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del art. 66 del Código del Trabajo, igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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

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

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

Permiso por Matrimonio o Unión Civil. Todo trabajador que contraiga matrimonio o unión civil tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o de la unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

Para hacer uso del beneficio el trabajador, debe 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 unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Finalmente, los días de permiso por matrimonio o unión civil del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de la ley que concede este permiso especial, son imputables a ella.

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

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

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

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

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

Permiso programa de inmunización. 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 de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

Permiso Cuerpo de Bomberos. Los trabajadores y trabajadoras 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. El tiempo que estos trabajadores y trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

El Empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el Art. 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo. La Organización podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

Permiso para padres, madres y tutores de menores con Trastorno del Espectro Autista (“TEA”).
De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, los trabajadores y

trabajadoras de la Organización que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, podrán acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales los menores cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

En este sentido, el tiempo que dichos trabajadores y trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Por otro lado, los trabajadores y trabajadoras tienen el deber de informar a la Inspección del Trabajo respectiva sobre la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista. Para dicho efecto, la Dirección del Trabajo ha incorporado este trámite en la plataforma MIDT en el perfil de trabajador(a), desde donde el trabajador(a) podrá ingresar directamente la información.

CAPÍTULO VIII: DE LAS REMUNERACIONES EN GENERAL Y SU PROTECCIÓN

ARTÍCULO 47. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador, por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en los artículos 163 y 164 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al trabajador al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

ARTÍCULO 48. Los trabajadores recibirán la remuneración estipulada en el Contrato de Trabajo respectivo, cuyo monto no podrá ser inferior a la remuneración o ingresos mínimos fijado por la autoridad correspondiente, salvo las excepciones legales.

Las remuneraciones en dinero que reciban los trabajadores se reajustaran en la forma y por los periodos que señalen las leyes o conforme lo estipule el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 49. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

Junto con su pago cada trabajador recibirá un comprobante de todo lo pagado y un detalle de los descuentos. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Administración, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

ARTÍCULO 50. El pago de las remuneraciones se efectuará mensualmente y podrán ser pagadas en efectivo, vale Vista, cheque nominativo, depósito en cuenta corriente o vista y/o a través de tarjeta personalizada, o en general, de cualquier forma que asegure el íntegro y oportuno pago de la remuneración en moneda de curso legal.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se pagarán el día 28 de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laboral inmediatamente anterior, dentro de la hora siguiente al término de su jornada, en el domicilio legal de la Organización.
ARTÍCULO 51. La Organización no está obligada a pagar gratificación legal al no cumplir con los requisitos del artículo 47 del Código del Trabajo, siendo esta, por tanto improcedente.

ARTÍCULO 52. En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta su ocurrencia del costo de los mismos.

El saldo si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán a la cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

CAPÍTULO IX: DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTÍCULO 53. La Confederación de la Producción y del Comercio AG., cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la Organización, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

No serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, debidamente comprobadas.

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION POR DESIGUALDAD EN LA REMUNERACION

ARTÍCULO 54. Los Trabajadores o Trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

a. Todo trabajador que se considere afectado por infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida al Área de Administración o la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos del denunciante y/o afectado, Rut, el cargo que ocupa y función que realiza en la Organización y cuál es su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.

b. El Área de Administración designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Gerencias y Jefaturas de la Organización, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los

antecedentes, procederá a emitir un informe escrito y fundamentado sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará al Área de Administración y a la o los denunciantes, dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

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

CAPÍTULO X: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 55. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Organización.

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

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

LEY 21.015 (1 de abril de 2018) QUE INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL.

AERTÍCULO. 56. La CPC, de tener 100 o más trabajadores y trabajadoras, dará pleno cumplimiento a Ley N° 21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral así como a la Ley 21.690. Así, la CPC contratará o mantendrá contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional – o aquel porcentaje que eventualmente corresponda de acuerdo a los cambios normativos introducidos por la Ley 21.690, en relación con el total de sus trabajadores y trabajadoras. 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 caso de que la Organización cuente con razones fundadas para no cumplir total o parcialmente la obligación establecida en párrafo primero de este artículo, deberá dar cumplimiento a la Ley N°21.015 y a la Ley 21.690 en forma alternativa.

ARTÍCULO. 57. Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior, y en cumplimiento a la Ley N° 21.690 y del artículo 154 del Código del Trabajo, la Organización mantiene medidas de accesibilidad y ajustes necesarios para la correcta inclusión de personas trabajadoras discapacitadas y/o asignatarias de pensión de invalidez bajo cualquier régimen permitiendo así un desempeño laboral adecuado tales como rampla en el acceso principal del edificio, estacionamiento para personas con discapacidad y ajustes razonables al puesto de trabajo cuando ello es necesario.

ARTÍCULO. 58**.** Cualquier conducta realizada por personas trabajadoras en la Organización que se dirijan en contra de un trabajador o trabajadora con discapacidad y/o beneficiaria de pensión de invalidez bajo cualquier régimen, que suponga una conducta discriminatoria o de acoso ya sea laboral o sexual, estarán sujetas al procedimiento de denuncia, investigación y sanción contenidos en el presente Reglamento.

Asimismo, la Organización incluirá dentro de las medidas de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo materias específicas para el respeto y protección de los trabajadores y trabajadoras discapacitadas y/o asignatarios de pensiones de invalidez bajo cualquier régimen. Por ejemplo, promoverá charlas, capacitaciones, webinars, informes y similares que otorguen a los trabajadores y trabajadoras de la Organización herramientas para promover la integración y respeto de personas trabajadoras discapacitadas y/o asignatarios de pensiones de invalidez, así como para evitar conductas de acoso.

CAPÍTULO XI: NORMAS DE CONDUCTA Y DE PRESENTACIÓN PERSONAL

ARTÍCULO 59. La Confederación de la Producción y del Comercio AG., desea proyectar hacia sus asociados y a la comunidad en general, una imagen de eficiencia e integridad. Es por ello que las conductas y actitudes del personal que espera la identifiquen son las que a continuación se definen:

Respeto y Equilibrio: Es esencial para la institución que las relaciones laborales y personales se desarrollen en un clima de consideración, moderación y respeto recíproco.

Enfoque hacia los Asociados: Las Ramas de la Confederación de la Producción y del Comercio son parte fundamental de ella, por lo que el trabajo del personal debe considerar especialmente sus requerimientos y aspiraciones.

Responsabilidad Personal y de Trabajo en Equipo: Las actividades laborales del personal deben realizarse dentro de un marco de cooperación integrada de sus miembros, pero cada trabajador es responsable de las actividades que le han sido encomendadas.

Integridad: La probidad permanente en el actuar de todos los funcionarios constituye un elemento esencial para el funcionamiento de la Confederación.

Capacidad de Aprender: Los requerimientos derivados del desarrollo de nuevas tecnologías y de nuevas necesidades de servicios, hacen imprescindible que el personal se encuentre capacitado para satisfacerlos, para lo cual se requiere su disposición favorable para abordar un constante perfeccionamiento.

Logro de Objetivos: El actuar del personal deberá centrarse tanto en el cumplimiento de metas y logros predeterminados, como en responder a los requerimientos imprevistos que surjan durante el transcurso de los períodos institucionales.

ARTÍCULO 60. La presentación personal de los trabajadores de la Confederación de la Producción y del Comercio AG., deberá ser una expresión de la imagen corporativa.

Todo trabajador de la Confederación de la Producción y del Comercio AG., deberá cuidar al máximo los detalles de su presentación personal y actitudes, ya que éstas no sólo constituyen un complemento importante en su trabajo, sino también el sello individual del respeto que debe hacia su persona, familia, Organización y hacia quienes, dentro o fuera de su actividad, lo identifican como integrante de la Confederación de la Producción y del Comercio AG.
Por su parte, la Administración de la Confederación de la Producción y del Comercio AG, a través de sus jefaturas, controlará el estricto cumplimiento de las normas de presentación personal que se establecen en el presente Reglamento.

PERSONAL CON UNIFORME

ARTÍCULO 61. El uso del uniforme será obligatorio para todo el personal que lo recibe. Los (as) trabajadores (as) afectos a esta obligación deberán acatar las siguientes normas:

1. El uniforme deberá usarse en forma completa sin prendas adicionales o adornos
2. El uniforme se usará en actividades públicas o privadas sólo si es en representación de la Confederación de la Producción y del Comercio AG.
3. Ninguna pieza podrá ser alterada o modificado el diseño original.
4. Todas las prendas del uniforme deberán mantenerse en óptimas condiciones de presentación y limpieza.

El no uso, uso inadecuado o en mal estado del uniforme entregado cuando el cargo así lo requiera será considerado una falta a las normas y políticas internas de orden de la CPC, y por tanto susceptible de sanción por parte del Empleador, el cual podrá aplicar las sanciones disciplinarias que sean procedentes.

CAPÍTULO XII: CAMARAS DE VIGILANCIA

ARTÍCULO 62. La Organización podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los Trabajadores.

En efecto, la instalación de cámaras de seguridad, responderá a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de La Organización o por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de La Organización.

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

Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de los trabajadores que

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

CAPÍTULO XIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 63. La Confederación de la Producción y del Comercio AG, reconoce y garantiza el derecho de sus trabajadores a formular sugerencias, consultas, peticiones y/o reclamos.
Dichas sugerencias, consultas, peticiones y/o reclamos relacionados con el desempeño del Trabajador(a) o con la forma en que este debe cumplir con sus obligaciones contractuales, deberán plantearlas por escrito a su Jefatura Directa.

Respecto de aquellas sugerencias, consultas, peticiones y/o reclamos que se refieran a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean estos legales o convencionales, también deberán interponerse por escrito ante dicho superior, quien solo en caso de no poder o no tener atribuciones para resolver, deberá remitirlos cuando corresponda al Área de Administración.

Artículo 64. La sugerencia, consulta, petición y/o reclamo, deberá ser presentada por escrito a la Jefatura Directa o al Área de Administración de acuerdo a lo indicado a continuación, y contener la siguiente información:

1. Nombres, apellidos y R.U.T. del Trabajador(a) que hace la presentación.
2. Correo electrónico personal del Trabajador(a) que hace la presentación.
3. Cargo que ocupa en la Organización y cuál es su dependencia jerárquica.
4. Relación detallada de los hechos materia de la sugerencia, consulta, petición y/o reclamo.
5. Fecha y firma del Trabajador(a) que hace la presentación.

Artículo 65. No obstante lo anterior, el Trabajador podrá omitir hacer la presentación en que se contenga su sugerencia, consulta, petición o reclamo a su Jefatura directa cuando este pudiere estar o aquel creyere que está implicado en los hechos que lo motivaron, en cuyo caso lo hará al Superior de su jefatura en cuestión o al Área de Administración, de acuerdo con el artículo siguiente.

Artículo 66. El jefe directo del Trabajador o la jefatura superior a la cual excepcionalmente se haya dirigido en forma directa, según el caso, se ocupará de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento, y elevará la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación del Trabajador, lo que deberá ejecutar en un plazo no superior a treinta días hábiles, contado desde aquel día en que se presentó, salvo que la sugerencia, petición y/o reclamo cuestión, por su naturaleza, requiera ser resuelta en un lapso menor, evento en el cual deberá solucionarse tan pronto como aconsejen las circunstancias.

En caso de que la sugerencia, petición y/o reclamo sea presentada a través del Canal de Denuncias, será tramitada, resuelta y/o respondida a través de dicho canal, ejecutándose en un plazo no superior a treinta días hábiles contados desde el día de la presentación, salvo que la sugerencia, petición y/o reclamo cuestión, por su naturaleza, requiera ser resuelta en un

lapso menor, evento en el cual deberá solucionarse tan pronto como aconsejen las circunstancias.

Bajo ningún aspecto se tomarán represalias o medidas discriminatorias, en contra de la persona que, actuando de buena fe, ha formulado la denuncia sobre la base de este procedimiento. Asimismo, toda sugerencia, petición y/o reclamo será tratada con la debida confidencialidad y reserva.

CAPÍTULO XIV: DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. Es obligación legal y reglamentaria que el trabajador cumpla fielmente con las obligaciones del contrato y las disposiciones de este Reglamento Interno, debiendo, además, observar las obligaciones, prohibiciones y órdenes que corresponden a las prácticas e instrucciones de la Organización, y de sus jefes, inherentes al buen desempeño de sus funciones y, muy especialmente, a las que se consignan en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 68. Son obligaciones comunes a todos los trabajadores:

1. Realizar de manera eficiente, oportuna, diligente y de buena fe la labor convenida en el contrato de trabajo.
2. Desempeñar estas labores con diligencia y colaborar a la mejor marcha de la Organización, ya que el mayor logro de ésta, es la seguridad laboral de todos sus trabajadores.
3. Cumplir el presente Reglamento Interno y cualquiera de sus modificaciones o anexos. Será responsabilidad de la Organización hacer entrega del presente Reglamento Interno a cada trabajador, quienes podrán consultar las dudas o emitir las sugerencias que estimen pertinentes al Área de Administración o a su jefatura directa. El trabajador que haya recibido el Reglamento Interno no podrá alegar ignorancia de sus disposiciones.
4. Observar las órdenes que imparten sus jefes y supervisores, inherentes al buen servicio y a los intereses de la Organización, así como respecto a los procedimientos de trabajo de cada cargo o área en específico.
5. Ser corteses con sus jefes, compañeros de trabajo, representantes de las Ramas de la Confederación de la Producción y del Comercio AG., y público en general.
6. Comunicar a su jefatura directa, las irregularidades que advierta en la Organización y los reclamos que se les formulen.
7. Emplear la máxima preocupación en el cuidado de los bienes de la Organización.
8. Ser responsables de la totalidad de los útiles y demás bienes a su cargo.
9. Dejar los documentos y objetos que estén a su cargo en los sitios y en el orden que correspondan.
10. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de comienzo y término de la jornada laboral de acuerdo al sistema de control vigente en la Organización y las normas internas que se impartan para tal efecto, así como de toda salida o ingreso, en cuanto a permisos, retiros anticipados, y otros accesos cuando corresponda.
11. Guardar absoluta reserva de los antecedentes y documentos que, por su naturaleza y/o interés para la organización, deban tener el carácter de reservados.
12. Dar aviso oportuno al Área de Administración y/o a su Jefatura directa en caso de inasistencia por enfermedad, accidente o por otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando corresponda, deberá hacer llegar, además a dicha oficina, la licencia médica respectiva, único documento que permite justificar ausencia en caso de enfermedad o accidente.

13. Desarrollar durante las horas de trabajo actividades relacionadas exclusivamente con la labor que se le ha encomendado.
14. Guardar, dentro y fuera del trabajo, una conducta honorable.
15. Mantener la debida formalidad y seriedad en su presentación personal para concurrir al trabajo y cumplir con las obligaciones dispuestas en el presente Reglamento relativo al uso y mantenimiento de uniformes.
16. Dar aviso inmediato a su Jefatura directa de las pérdidas, deterioros, fallas, o descomposturas que sufran las máquinas, herramientas y objetos a su cargo.
17. Velar en todo momento por los intereses de la Organización, evitando pérdidas, mermas, operaciones deficientes, deterioros o gastos innecesarios.
18. Emplear los útiles y demás bienes de la empresa, sólo para fines que vayan en interés de ella, sin que puedan ser retirados de la dependencia de la misma; preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
19. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la Organización, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
20. Todo trabajador que, por razones de trabajo o particulares, necesitase retirar de los recintos de la Organización o de los lugares de trabajo elementos de propiedad de la Organización, de cualquier tipo que sean, deberá contar con el permiso de su jefe directo o de quien lo reemplace debidamente autorizado, a falta de éstos no se podrán retirar, ni intentar retirar dichos elementos de propiedad de la Organización.
21. Conocer la normativa legal y reglamentaria vinculada a la actividad y funciones que desempeña para el empleador, siendo de su especial obligación el adoptar las medidas necesarias para mantener actualizados estos conocimientos y orientar sus actos conforme a éstos.
22. Asistir a las actividades de capacitación y desarrollo de la organización y, en general, a todas aquellas actividades, que han sido programadas por el empleador o por su jefatura directa.
23. Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo en la Organización.
24. Informar, en la forma y dentro de los plazos señalados en la sección del presente Reglamento Interno, los conflictos de interés que pudieren afectarle.
25. Los trabajadores deberán mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.
26. Usar los medios y dispositivos computacionales e informáticos, y cualquiera otra forma de almacenamiento, registro, lectura o transmisión que la organización le proporcione al trabajador en razón de su cargo, exclusivamente para el ejercicio de las funciones y cargo que en ella desempeñe. Será especial obligación del trabajador guardar estricta reserva y confidencialidad de los datos e información que con ocasión de su cargo y función tenga acceso o que por cualquier razón llegare a su conocimiento, debiendo adoptar todas las medidas de diligencia y cuidado para proteger dicha información, datos, archivos o cualquiera otro.

    Usar el acceso al servicio Internet, si el trabajador estuviere habilitado al efecto, sujetándose a los siguientes términos y condiciones:

    a) Como una herramienta exclusivamente para los fines laborales derivados del cargo y función que desempeña.
    b) Conectarse a Internet usando los medios dispuestos por la Organización, absteniéndose de ejecutar acciones u omisiones que intenten o permitan accesar otras cuentas de usuario en ISP'S externos.

c) El trabajador deberá abstenerse de navegar, acceder, descargar o despachar vía Internet:

   i. Material que sea ilegal o contrario a la moral, las buenas costumbres o el orden público;
   ii. Visitar sitios de juegos;
   iii. Comunicar o transmitir información reservada o confidencial de la Organización.

d) La Organización se reserva el derecho de habilitar software anti-virus u otros que cumplan igual objetivo.
e) Los Equipos Computacionales, teléfonos y otros equipos del tipo que sean deberán ser manejados con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.
f) Todo trabajador que sea operador de equipos de computación, impresoras, teléfonos y otros deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento del equipo a su cargo para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga ser causa de un accidente.
g) El trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.
h) Asimismo, el personal tendrá, adicionalmente, la obligación de cumplir con las siguientes normas:

   i. La Organización utiliza en sus equipos computacionales software adquiridos exclusivamente para su utilización en sus dependencias y para ser explotado en su hardware. Dicho software autorizado es de propiedad exclusiva de la Organización, avalada por una licencia de utilización del software entregada por el fabricante.
   ii. Queda estrictamente prohibido y se considera como una infracción gravísima la copia de programas computacionales y/o el uso de programas que no sean originales. Ello sin perjuicio, de las sanciones penales que al respecto establece la ley.
   iii. Si algún funcionario requiere de la adquisición de un software, deberá hacer la solicitud correspondiente al jefe del área, quien evaluará la solicitud.
   iv. El ingreso a la Organización de elementos computacionales, tales como, software no autorizado y archivos provenientes del exterior, no está permitido.
   v. La persona que destruya, inutilice, altere, dañe o difunda fuera de la Organización información contenida en sistemas computacionales o los sistemas mismos, incurrirá en faltas penadas por la Ley, además de las sanciones que la Organización estime pertinente aplicarle si se trata de un funcionario de la Organización.
   vi. A efectos de la aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento, constituirá falta grave el incumplimiento de las obligaciones señaladas en este Artículo.

27. Comunicar dentro de las 48 horas de sucedido todo cambio de antecedentes personales para ser anotado en el registro respectivo, ficha de personal, especialmente en el cambio de domicilio.

CAPÍTULO XV: DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 69. Se prohíbe a los trabajadores de la Organización:

1. Trabajar sobretiempo sin autorización previa del jefe directo.
2. Ocuparse durante la jornada de trabajo de asuntos ajenos a su trabajo o a sus obligaciones en la Confederación de la Producción y del Comercio., u otros que perturben el normal desempeño de la misma.
3. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de trabajo sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
4. Atrasarse más de diez minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
5. Atender durante las horas de trabajo negocios propios ajenos a la Organización.
6. Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta Organización.
7. Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Organización cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
8. Fumar cigarros comunes o vapeadores en los recintos e instalaciones de la Organización, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados.
9. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo.
10. Introducir, vender o usar juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
11. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
12. Adulterar el registro de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
13. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
14. Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
15. Utilizar el estacionamiento de vehículos de la Organización para fines diversos de los permitidos, igualmente se prohíbe prestar, ceder o traspasar el lugar de estacionamiento que se le hubiere asignado.
16. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores,
17. No usar, vender o prestar su uniforme o ropa de seguridad.
18. Recibir con regularidad visitas ajenas al trabajo, dentro de las dependencias del establecimiento, durante la jornada laboral, sin la debida autorización.
19. Aceptar obsequios o dádivas indebidas, con motivo de su relación laboral con la Organización.
20. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Organización ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
21. Prohibiciones en el ámbito de las Políticas, Normas y Procedimientos de Seguridad de la Información:

    i. Utilizar el correo para transmitir texto, imágenes, videos o audio cuyo contenido sea inapropiado o no esté relacionado con las funciones inherentes a su cargo.
    ii. Revisar el correo de otros trabajadores sin autorización por parte de su titular.

iii. Mantener y/o utilizar software ilegal (no licenciado por la Confederación de la Producción y del Comercio AG.,) en los computadores personales o en otros equipos computacionales de la Confederación de la Producción y del Comercio AG.
iv. Utilizar Internet para acceder a material cuyo contenido sea inapropiado en relación la ética y legalidad (Ejemplo, Imágenes Pornográficas, Software no licenciado, etc.)
v. Usar Internet para participar en actividades que comprometan la imagen de la Confederación de la Producción y del Comercio AG.
vi. Se prohíbe el uso o distribución de materiales ofensivos, de acoso o inapropiados hacía, desde o por medio de un computador de la Organización o por sistemas de correos electrónicos.

22. Ejercer, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, ya sea horizontal, vertical descendente o ascendente, mixto o complejo, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, de acuerdo con lo establecido en la ley y en este Reglamento, lo que constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.

23. Ejercer conductas constitutivas de acoso laboral, ya sea horizontal, vertical descendente o ascendente, mixto o complejo, de acuerdo con lo establecido en la ley y en este Reglamento, entendiéndose por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por empleador, jefaturas o entre trabajadores, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o las afectados menoscabo, maltrato u humillación, o bien que amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

24. Participar de manera directa o indirecta en cualquier conducta relacionada con los delitos establecidos en la Ley N° 20.393 y la Ley N°21.595. En ninguna circunstancia el Trabajador(a) podrá incurrir en estas conductas delictivas, sancionadas por dicha ley, ni aun cuando el resultado del delito fuere beneficioso para CPC, debiendo velar por el estricto cumplimiento de este cuerpo legal.

CAPÍTULO XVI: SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 70. Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

a) Una primera amonestación verbal del jefe inmediato.

b) En caso de reincidencias o de acuerdo a la gravedad de la falta, con una amonestación por escrito suscrita por el jefe superior que tenga poder de administración, con copia a la hoja de vida e inspección del trabajo respectiva.

   Si el trabajador a quien se aplica una medida disciplinaria se encuentra disconforme con ella, por considerar que no es proporcional a la infracción cometida, tiene la posibilidad de apelar al superior inmediato de la persona que la haya aplicado. El trabajador debe comunicar su intención de apelar a quien le haya aplicado la sanción y solicitará que le obtenga una entrevista con su superior inmediato. Su petición le será respondida por escrito, indicándole el lugar, la fecha y la hora en que será atendido.

c) En último término, con una multa aplicada por la Gerencia General, la que podrá ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor. El afectado por esta medida podrá solicitar reconsideración según lo señalado en la letra b) precedente, situación que deberá ser resuelta dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción.

   El producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de la Organización de terminar el Contrato de Trabajo del infractor si la gravedad de la falta así lo amerita de conformidad a lo dispuesto en el Art. 160 del Código del Trabajo.

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

CAPÍTULO XVII: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 71. Serán causales justificadas de terminación del contrato de trabajo las enumeradas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

En los casos que corresponda, la Organización dará los avisos de terminación del contrato, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

La Organización comunicará la terminación del contrato de trabajo al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes a su separación por escrito, personalmente o mediante carta certificada enviada al domicilio que figura en el contrato, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. El plazo será de seis días hábiles de aplicarse la causal del artículo 159 caso fortuito o fuerza mayor.

La comunicación contendrá, a lo menos, lo siguiente:

1. La o las causales legales que se invocan y los hechos en que se funda;
2. El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales y de salud devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

ARTÍCULO 72. De acuerdo al Artículo 159° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

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

Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

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

ARTÍCULO 73. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, según lo dispone el Artículo 160 del Código del Trabajo, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

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

ARTÍCULO 74. El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

En el caso de este artículo, la Organización tendrá la siguiente opción:

1. Darle al trabajador un aviso escrito, con treinta días de anticipación, a lo menos.
2. Poner término inmediato a la relación laboral, reemplazando el aviso con el pago de una indemnización sustitutiva, equivalente a la última remuneración mensual devengada. El aviso contendrá, en ambas situaciones:

a) Los motivos que originan las necesidades de la empresa;
b) Si ha trabajado un año o más, el empleador deberá comunicarle el monto que le pagará como indemnización por años de servicio y por la indemnización sustitutiva de aviso previo, en caso de haberse dado el aviso correspondiente. Esta oferta será irrevocable;

3. Si el trabajador no tuviere un año de servicio y no se le hubiere dado el aviso de treinta días previos, indicar el monto de la indemnización sustitutiva de aviso previo;

4. El estado en que se encuentran sus cotizaciones previsionales y copia de las planillas de pago de ellas, correspondientes al período laborado.

Las causales señaladas no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

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

ARTÍCULO 75. El artículo 172 del Código del Trabajo establece que para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 160 al 171 de ese texto legal, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobre tiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario trabajados íntegramente.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

ARTÍCULO 76. El despido indirecto tiene lugar cuando el empleador incurre en faltas graves en contra del trabajador. En ese evento, el artículo 171 del Código del Trabajo establece que si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

ARTÍCULO 77. En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo, sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederle en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo. Así lo dispone el artículo 174 del mismo cuerpo legal.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

CAPÍTULO XVIII: DE LA NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 78. La Ley Nº 20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Al Estado de Chile le corresponde elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República de Chile.

ARTÍCULO 79. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

ARTÍCULO 80. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

ARTÍCULO 81. Todo Trabajador que se sienta discriminado/a al interior de la Organización por alguna circunstancia señalada en este Reglamento, ya sea por su jefatura directa, por cualquier Trabajador de la Organización, o por trabajadores y trabajadoras de Organización contratistas podrá reclamar ante su Empleador, sin perjuicio de las acciones judiciales de no discriminación

arbitraria, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión que importe discriminación arbitraria

Plazo y forma de interposición. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

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

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

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

El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado. Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de 5 a 50 unidades tributarias mensuales (UTM), a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio. Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de 2 a 20 unidades tributarias mensuales (UTM), a beneficio fiscal.

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

CAPÍTULO XIX: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 82. Es práctica de la CPC el trato respetuoso de los trabajadores y trabajadoras y, procurando un ambiente digno, de respeto mutuo, libre de violencia, con perspectiva de género y afín a los valores corporativos entre los trabajadores y trabajadoras, subordinados y pares.

En este sentido, la organización respeta los derechos fundamentales de sus trabajadores, entendiendo por ellos aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente, y que corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas o ciudadanos con capacidad de obrar. El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la Organización, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos.

De esta manera, la Organización en su objetivo de mantener un ambiente laboral digno que garantice el respeto mutuo entre los Trabajadores y trabajadoras, ha establecido un procedimiento a seguir en el caso de denuncias de acoso. En consecuencia, se incorporan dentro de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral el acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo. Por tanto, el procedimiento de los artículos que se indica a continuación es aplicable respecto de casos de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y menoscabo por teletrabajo.

Las relaciones laborales al interior de la Organización deberán ajustarse a un profundo respeto en el trato directo e interpersonal de los trabajadores y trabajadoras. Deberá excluirse de la relación laboral todo maltrato de palabra, entendiéndose por tal, a lo menos, las expresiones que puedan implicar injuria o menoscabo de un trabajador(a) a otro.

ARTÍCULO 83: 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 o asesor externo, ya sea uno o un equipo investigador, 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.

e) Acoso Sexual: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Organización. En este sentido, en conformidad al artículo 2 del Código del Trabajo se entiende por acoso sexual toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a las que van dirigido, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superior y subordinado (y viceversa), como entre pares o trabajadores y trabajadoras de distintos equipos de trabajo.

Son consideradas, por ejemplo, conductas de acoso sexual las siguientes situaciones:

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

f) **Acoso Laboral:** Se entenderá por acoso laboral "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores y trabajadoras, 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" (artículo 2 del Código del Trabajo).

Constituyen manifestaciones de acoso laboral, entre otras, las siguientes conductas:

i. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
ii. Aislar, 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.
iii. Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
iv. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
v. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
vi. Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional, con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
vii. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
viii. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
ix. 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.

Asimismo, existen distintos tipos de acoso laboral y sexual:

i. <u>Acoso descendente</u>: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su jefe.

ii. Acoso laboral horizontal: es aquel que se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
iii. Acoso ascendente: es aquel en que el agente acosador ocupa un puesto de menor jerarquía que el del afectado. Es poco frecuente, pero puede darse cuando un Trabajador(a) pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.
iv. Acoso mixto a complejo: Aquella conducta ejercida por una o más personas trabajador(a)as 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

En consecuencia, se debe estar ante conductas que constituyan una agresión física o moral hacia él o los trabajadores y trabajadoras afectados; molestias o burlas insistentes en contra de él o los trabajadores y trabajadoras afectados; o incitación a hacer algo; siempre que todas las conductas antedichas causen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores y trabajadoras afectados, o que amenacen o perjudiquen su situación laboral u oportunidades de empleo. Por menoscabo, entiéndase cualquier acto que cause mengua o descrédito en la honra o en la fama; por maltrato, el tratar mal a alguien de palabra u obra y; por humillar, herir el amor propio o la dignidad de alguien.
g) **Violencia en el Trabajo:** Se define violencia en el trabajo como aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios. Como por ejemplo clientes, proveedores o usuarios. Constituyen manifestaciones de violencia en el trabajo, entre otras, las siguientes conductas:

- 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.

ARTÍCULO 84: Es política de la Organización y obligación de todos quienes se desempeñan en ella, aplicar y respetar las instrucciones que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo y discriminación, como asimismo aplicar y acatar las instrucciones de denuncia, investigación, resultados y las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la ley y este Reglamento Interno.

En conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 Nº 12 del Código del Trabajo, Art. 1º Nº 3 Ley Nº 20.005 y lo dispuesto en la ley 21.643, este Reglamento contiene el procedimiento para tratar los casos de acoso sexual, laboral, discriminación y violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 85: 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 86. 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.

ARTÍCULO 87. 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.

SOBRE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 88. 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, presencialmente y por escrito al área legal de la Confederación de la Producción y del Comercio y/o al asesor externo contratado por la Organización, o a través del correo electrónico: cpcdenuncia@dmuabogados.cl.

Las denuncias recibidas por la Empresa serán tratadas con absoluta confidencialidad. 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 dicho poder para realizar el trámite de denuncia 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 89. Asimismo, la denuncia podrá realizarse de manera verbal, caso en que la persona afectada o quien actúe en su representación, deberá acercarse al responsable del área legal de la Confederación de la Producción y del Comercio y/o al asesor externo contratado por la Organización, 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. Dicha acta se acompaña como Anexo al presente Reglamento. 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 90. En cualquier caso, una vez recibida la denuncia por parte de la Empresa, en conformidad a lo dispuesto al artículo 211-C del Código del Trabajo, esta podrá disponer la realización de una investigación interna de los hechos denunciados, o en el plazo de tres días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que ella lleve a cabo la investigación. El denunciante será informado de dichas circunstancias.

ARTÍCULO 91. En cualquier caso, 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 con la mención expresa del consentimiento del afectado respecto de la interposición de la denuncia.

El correo electrónico debe ser uno distinto al proporcionado por la CPC 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. En caso que la Empresa lo considere pertinente, podrá solicitar antecedentes adicionales para garantizar el consentimiento expreso del afectado de que la denuncia sea interpuesta por un tercero.

• 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 CPC 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.

• Fecha y firma del denunciante.

Para estos efectos, la Organización dispondrá de un formulario que deberá ser completado por la persona que efectúa la denuncia, el cual se acompaña como Anexo al presente Reglamento. La denuncia también podrá realizarse de manera verbal, en caso que así lo **sea, la persona ~~el~~** que reciba la denuncia deberá levantar un acta, la que deberá ser firmada por el denunciante.

ARTÍCULO 92. Desde que la denuncia es recibida, la CPC mantendrá constantemente informado al denunciante, y en caso de no haberlo indicado, por medio de correo certificado remitido a su domicilio.

ARTÍCULO 93. En caso de recibir denuncias inconsistentes o cuyo contenido sea de tal manera incompleto que no permita una adecuada investigación, la Organización solicitará al denunciante que complemente su denuncia en un plazo de 3 días hábiles. De lo contrario, en caso de no complementar la denuncia original, la CPC procederá a realizar la investigación con la información disponible de ser ello factible con la información proporcionada. En caso de no ser factible y no cumplir la denuncia con los requisitos que dispone el Código del trabajo para estos efectos, la Organización podrá desistir de la investigación informando al denunciante de dicha circunstancia.

Asimismo, si bien las denuncias serán recibidas conforme a la materia que indique la persona denunciante, si se recibe una denuncia por acoso sexual, y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral la Organización continuará el procedimiento investigativo, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, propondrá medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

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

SOBRE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 94. Las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias o las verbales ingresadas, serán conocidas exclusivamente por la persona del área legal designada por la CPC y/o al asesor externo contratado por la Organización, utilizando los servicios de estos con la finalidad de contar apoyo y asistencia técnica, garantizando siempre un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas.

La Organización 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, la redistribución del tiempo de jornada, cambios temporales de la estructura de reporte o equipos de trabajo, permisos con o sin goce de sueldo dependiendo de las circunstancias y posibilidades de la Organización, régimen de teletrabajo total o parcial. Asimismo se le proporcionará asistencia psicológica temprana a la víctima a través de los programas que disponga el organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 al cual se encuentre afiliada la CPC al momento de la denuncia, proporcionando la Organización apoyo al trabajador(a) o trabajador(a)a denunciante para acceder a dicho apoyo.

Misma actuación se realizará en caso de que la Dirección del Trabajo informe a la CPC 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 95. La CPC haciendo uso de la facultad que la Ley le entrega, establece que una vez recibida la denuncia y analizado el asunto, la persona del área legal responsable y/o al asesor externo contratado por la Organización 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 CPC, 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 CPC tomará las medidas de resguardo adecuadas, informando de aquello a la persona denunciante y a la Dirección del Trabajo.

ARTÍCULO 96. Si se decide realizar la investigación de manera interna, y luego de adoptadas e informadas las medidas de resguardo, la CPC podrá designar como investigador a la persona responsable del área legal y/o al asesor externo contratado por la Organización quien preferentemente tenga conocimientos en materias de género y/o derechos fundamentales. Este investigador podrá ser parte de la organización o un asesor externo. Dicha persona designada debe aceptar el cargo al momento en que se le comunica personalmente, dejándose constancia de ello de manera escrita.

El investigador deberá llevar en estricta reserva la investigación y el proceso deberá constar por escrito, 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. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas. En el proceso de investigación primarán los principios de no discriminación, imparcialidad, celeridad, no revictimización, confidencialidad, razonabilidad, debido proceso y

perspectiva de género en los términos descritos en el Decreto N°21, de fecha 3 de julio de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Toda la documentación relativa al proceso investigativo podrá ser mantenida en formato digital, siempre y cuando se mantenga la reserva de los datos y el contenido de la investigación.

ARTÍCULO 97. En el caso que la investigación se lleve internamente, la persona responsable del área legal de la Confederación de la Producción y del Comercio o el asesor externo designado para estos efectos como investigador, deberá notificar a las partes, en forma personal, por correo electrónico o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo, del inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la(s) fecha(s) para oír a las partes involucradas con el objeto de que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos, dentro de las cuales se encuentra prueba documental y/o testimonial, entre otras que las partes quieran presentar y sean pertinentes.

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

ARTÍCULO 98. 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 Gerencia General. 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 99. Una vez terminado el plazo para aportar mayores antecedentes, se abrirá automáticamente un plazo probatorio 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 100. Durante el proceso investigativo, 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 101. Las partes podrán aportar sus testigos, debiendo la persona investigadora citarlos a entrevista en el plazo más breve posible, para tomar su declaración, por separado.

ARTÍCULO 102. 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. En caso de que el proceso se lleve en un registro digital, las declaraciones podrán escanearse y agregarse al expediente, conservando igualmente las originales.

DEL INFORME, LAS SANCIONES Y MEDIDAS

ARTÍCULO 103. Una vez concluida la etapa de investigación y rendición de pruebas, la persona investigadora comenzará a analizar los antecedentes recibidos, a fin de elaborar el informe de investigación. 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.

ARTÍCULO 104. El Informe de investigación deberá contener, a lo menos:

a) La identificación de la CPC, incluyendo nombre o razón social, correo electrónico institucional y RUT.
b) 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.
c) La identificación de la persona investigadora, incluyendo nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico.
d) 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.
e) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas, incluyendo la realizada a la Dirección del Trabajo.
f) 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.
g) Una relación de los hechos denunciados, las declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas, así como de los antecedentes recibidos durante el término probatorio.
h) Las conclusiones específicas de si los hechos denunciados constituyeron o no acoso sexual, acoso laboral o conductas de violencia en el trabajo.
i) La formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación.
j) La propuesta de medidas correctivas, en el caso de que correspondan.
k) La propuesta de sanciones cuando correspondan.

ARTICULO 105. Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la Gerencia General de la CPC, que se adopten las medidas disciplinarias correspondientes, que podrán consistir en las siguientes sanciones:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
c) Multa de un 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración diaria del trabajador(a) o;
d) Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.
e) Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra f) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso laboral.
f) Terminación del contrato por aplicación de lo dispuesto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Asimismo, en caso de determinar que las conductas denunciadas no configuraron una situación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrá de todas formas sugerir medidas alternativas para la mejora del ambiente laboral, fortalecimiento del liderazgo, reforzamiento de la prevención del acoso, ya sea tanto para los involucrados como para grupos o áreas de trabajadores, así como para toda la Organización.

ARTÍCULO 106. Con la emisión del Informe de Investigación se dará por concluida la investigación interna. Dicho Informe deberá ser entregado a la Gerencia General de la CPC, 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 107. 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 108. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse respecto a las conclusiones del Informe, lo que será informado a la CPC y a las partes, tanto denunciante como denunciado.

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

ARTÍCULO 109. En conformidad al mérito del Informe y el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, en su caso, la CPC deberá, dentro de los 15 días corridos siguientes, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, considerando lo establecido en el artículo 103 anterior dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación. Misma situación se producirá una vez sean recibidas las conclusiones por la CPC, 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 CPC 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 110. 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.

ARTICULO 111. En caso de que, realizada la investigación, se llegase a la conclusión de que no hubo conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y que dicha denuncia fue interpuesta con el objeto de perjudicar al trabajador(a) denunciado, la Organización podrá tomar las medidas disciplinarias pertinentes.

SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS

ARTÍCULO 112. Asimismo, la CPC 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 CPC, 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, entre otras medidas, considerando la posibilidad de modificar las disposiciones del Protocolo Preventivo contenido en el presente Reglamento Interno.

SOBRE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 113. 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 CPC, 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.

SUBCONTRATACIÓN Y SERVICIOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 114. En aquellos casos en que exista régimen de subcontratación o suministro de trabajadores y la CPC, 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 115. 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 CPC 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.

Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del Reglamento N°21, de 3 de julio de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO XX: DE LA REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO

ARTÍCULO 116: Se prohíbe a las personas trabajadoras fumar en todas las dependencias de la entidad empleadora, su casa matriz, como en sus sucursales o faenas. Asimismo, tratándose de trabajadores que por la naturaleza de sus servicios se desempeñan fuera del recinto de la entidad empleadora o realizan actividades en terreno, la prohibición de fumar se extiende por

toda la jornada laboral. De conformidad con los Art. 10 y 11 Ley Nº 20.660 Modifica Ley Nº 19.419, En Materia de Ambientes Libres de Humo de Tabaco.

Finalmente, en aquellas actividades anexas a la prestación de servicios, en las cuales la persona trabajadora deba representar o participar por encargo del empleador, se observará la siguiente conducta:

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a) En medios de transporte de uso público o colectivo.
b) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
c) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de: establecimientos de educación parvulario, básica y media.
d) Ascensores.
e) Recintos donde se expendan combustibles.
f) Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
g) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
h) Aeropuertos, terminales de buses, trenes y terrapuertos.
i) Teatros y cines.
j) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
k) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
l) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación siquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
m) Dependencias de órganos del Estado.

Si se cuenta con patios o espacios al aire libre, que se encuentren señalizadas y delimitadas para fumar se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) Se deberán instalar ceniceros, contenedores o receptáculos destinados al depósito de filtros, colillas y cenizas de cigarrillos, en dichos lugares o en sus accesos.
b) Las personas trabajadoras tendrán prohibido arrojar los filtros o las colillas de cigarrillos en la vía pública y en los patios o espacios al aire libre de los lugares señalados en el párrafo anterior.

Los organismos administradores de la ley Nº 16.744, asesora a la entidad empleadoras adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos de tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludable. De conformidad al Art. 14 Ley Nº Ley 19.419.

Estas actividades de prevención del consumo de trabajo, alcohol y alimentación saludable deben ir en el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora

CAPITULO XXI: DEL EJERCICIO DEL DERECHO LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 117: La entidad empleadora mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los

establecimientos industriales, y a Las personas trabajadoras del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan. De conformidad al Art. 193 del Código del Trabajo y Art. 2º Nº 3 Ley Nº 19.250.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales. Será aplicable en este caso lo dispuesto en el Art. 40 del Código del Trabajo.

LIBRO II: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PREÁMBULO

Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la Confederación de la Producción y del Comercio AG., las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, a las disposiciones pertinentes del Decreto N° 44 sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Este Reglamento es aplicable a todos los Trabajadores de la Confederación de la Producción y del Comercio AG, en adelante "la Organización", "el Empleador", o la "CPC" sin perjuicio de las demás normas legales y reglamentarias aplicables y de las facultades de organización, dirección y administración que le reconoce el orden constitucional y legal. Asimismo, su infracción podrá ser objeto de las sanciones contenidas en este así como con aquellas contempladas en la normativa vigente.

Asimismo, dispone el Art. N° 67 de la Ley 16.744: " *Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán contemplar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado, o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo I del Título III, del Libro I, del Código del Trabajo".*

El producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

En consideración a que en la Confederación de la Producción y del Comercio AG., trabajan menos de 26 personas, la Organización no cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

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

B. DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I: DEFINICIONES

ARTÍCULO 118. Definiciones Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:
a. Trabajador: Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la Confederación de la Producción y del Comercio AG., y por los cuales percibe una remuneración.
b. Jefe directo: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla.
c. Organización: la Confederación de la Producción y del Comercio AG.
d. Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos Nº 5 y Nº 7 de la Ley 16.744.
e. Accidente del trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).
f. Accidente del trabajo en el trayecto: Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).
g. Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).
h. Organismo administrador del seguro: Para los trabajadores de la Confederación de la Producción y del Comercio AG., será la mutual de la cual la Organización sea adherente, la que será informada a cada uno de sus trabajadores. En la actualidad la Confederación de la Producción y del Comercio AG., está adherida a la Mutual de Seguridad.
i. Normas de seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
j. Equipos de protección personal: Conjunto de elementos destinados a proteger al trabajador contra algún riesgo en particular del ambiente de trabajo.
k. Riesgos Psicosociales. Los factores psicosociales en el ámbito ocupacional, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo".

La empresa, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

ARTÍCULO 119. Responsabilidad de las jefaturas y líneas operativas. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 letra d) del Decreto N°44, se establece que los jefes directos, definidos en el Artículo 113 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad, dentro de su esfera de acción, de la aplicación de los principios de prevención de riesgos profesionales, desarrollando las siguientes acciones para el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Instruir a su personal para que trabajen con seguridad.

b) Corregir en forma inmediata al Trabajador que realiza una práctica, acto o acción insegura
c) Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
d) Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo sean seguras.
e) Verificar el uso de vestuario de trabajo y equipo de protección personal.
f) Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones del personal.
g) Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.
h) Controlar la aplicación correcta por parte del personal a su cargo, de los métodos de trabajo establecidos, del uso del equipo de protección personal y del cumplimiento de las normas y reglamentos.
i) Instruir a los Trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo seguro, para prevenir accidentes y lograr eficiencia.
j) En caso de accidentes, salvaguardar el sitio del suceso para no alterar las evidencias.
k) Velar por la preservación de las condiciones sanitarias y ambientales básicas en la Empresa, debiendo ajustarse a los parámetros establecidos en el Decreto Supremo N°594 de 2000, del Ministerio de Salud, con el objeto de proteger la vida y seguridad de los otros trabajadores.

CAPITULO II: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
De los accidentes del trabajo o de trayecto

ARTÍCULO 120. De acuerdo con el Art. 71 D.S Nº 101 y Art. 76 Ley Nº 16.744, en caso de accidentes del trabajo o de trayecto, la Organización 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 Mutual de Seguridad.

b) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones:

   i. 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.

c) La Organización deberá presentar en el Organismo Administrador al que se encuentra adherida, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

ARTICULO 121. De la notificación del accidente del trabajo. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le

parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

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

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

El encargado será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad.

ARTICULO 122. Accidente de trayecto. La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

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

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

ARTÍCULO 123. Investigación de los accidentes.

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

Para estos efectos, aplicará un Procedimiento de Investigación de Accidente del Trabajo o de Trayecto que considere al menos las siguientes actividades:

- 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(a) si es posible.
- Inspeccionar el lugar de trabajo.
- 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 Denuncia Individual de Accidente del Trabajo DIAT.

ARTÍCULO 124. Obligaciones del empleador en caso de accidente:

a) Suspender en forma inmediata la faena afectada: La Organización debe suspender en forma inmediata la faena afectada, entendiendo por tal, aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, según las características del siniestro, y en la cual, de no adoptar la Organización medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores. Además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado. Es importante señalar que la obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención pre hospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar. La obligación de suspensión no es exigible en el caso de los accidentes de trayecto, ni accidentes del trabajo ocurridos en la vía pública

b) Informar el accidente a los entes fiscalizadores: 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, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La entidad responsable de notificar deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos. En aquellos casos en que la entidad responsable no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.

c) Investigación del accidente: El empleador deberá realizar una investigación del accidente del trabajo respectivo, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley Nº16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo con lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

Para efectos del presente Reglamento, la investigación del accidente también puede ser realizada por el Comité Paritario cuando a la Organización le asista la obligación de contar con uno, el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 o el jefe directo del accidentado.

El formato a utilizar para la investigación de accidente será el establecido por la Organización, y debe contener a lo menos 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.
- Causas del accidente.
- Medidas de control.
- Plan de capacitación al Trabajador(a) y al resto de los trabajadores y trabajadoras de la sección, de las medidas recomendadas.

d) Precisiones:

- Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, es la entidad empleadora correspondiente la que debe cumplir con las obligaciones ya señaladas.
- A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones referidas.
- En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, es la entidad en la que ésta se realiza, la que deberá cumplir lo establecido. En este caso, correspondería realizar la DIAT, sólo si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.
- Los accidentes de trayecto deberán ser acreditados por el mismo trabajador afectado, ante el Organismo Administrador, mediante los siguientes medios probatorios:

    - Parte o constancia de Carabineros.
    - Certificado de la primera atención de otro centro asistencial (hospital, asistencia pública, etc.) si la hubiera habido.
    - Testigos, si los hubiere.

De las Denuncias de Enfermedades Profesionales.

ARTÍCULO 125. De acuerdo con el Art. 72 D.S Nº 101 y Art. 76 Ley Nº 16.744, en caso de enfermedades profesionales, la Organización deberá aplicar el siguiente procedimiento:

a) Si un Trabajador manifiesta que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el Empleador deberá remitir la

correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo Organismo Administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad.

b) El Organismo Administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

c) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador la existencia de una enfermedad profesional, la Organización deberá dejar constancia de tal hecho a partir de ser informado por el Organismo Administrador. La constancia deberá contener los datos personales del trabajador, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

d) El Organismo Administrador deberá incorporar a la Organización 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 y trabajadoras alguna enfermedad profesional.

ARTÍCULO 126**.** 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 Organización sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante.

ARTÍCULO 127**.** La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada de acuerdo con el Art. 80 de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por este por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

CAPITULO III: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE HIGENE Y SEGURIDAD

De las Obligaciones

ARTÍCULO 128. Son obligaciones para todo el personal los siguientes puntos:

1. Conocer y cumplir a cabalidad las disposiciones del presente Reglamento, de sus respectivos contratos de trabajo, instrucciones y de toda política interna de la Empresa que regule materias de higiene y seguridad así como de gestión de riesgos laborales. Los trabajadores no podrán excusarse de su incumplimiento alegando desconocimiento de los contenidos de dichos documentos y deberán colaborar con la entidad empleadora en la gestión de riesgos laborales.
2. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
3. En caso de que la Organización deba legalmente contar con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el trabajador deberá participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario y en las actividades que este programe. Asimismo, en

caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.

4. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo.
5. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la Confederación de la Producción y del Comercio AG., deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo y/o el Organismo Administrador lo requieran.
6. Proteger y cuidar los elementos y equipos de protección que se le proporcionen, de ser procedente, en conformidad a la normativa vigente.
7. Dar un correcto uso a las herramientas y equipos de trabajo que la Organización le proporcione, así como comunicar y solicitar oportunamente los cambios de herramientas en mal estado.
8. Cooperar en el mantenimiento y buen estado de su lugar de trabajo, máquinas, herramientas e instalaciones en general.
9. Deberá, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
10. Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
11. Informar oportunamente todos los síntomas o dolencias que sufran y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entornos de trabajo.
12. El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Organización sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.
13. Cuando, a juicio del Organismo Administrador, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.
14. Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la Organización de toda anormalidad, deterioro, sustracción, desperfecto, mal funcionamiento o intervención indebida que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, equipos de emergencia, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anormalidad es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo para las personas, instalaciones o medioambiente, y denunciar

cualquier conducta de otros trabajadores que supongan riesgos o condiciones inseguras de trabajo.

15. Informar dentro del más breve plazo posible, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir sus labores.
16. En el caso de producirse un accidente en la Organización que lesione a algún trabajador, el Jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar de trabajo por medio de un botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.
17. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones. Dichos avisos, letreros y afiches deberán ser protegidos por todos los trabajadores, quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.
18. Informar al Jefe Inmediato, verbalmente o por escrito de cualquier observación que le formule el cliente sobre los servicios de la Organización o cualquier iniciativa conducente a su mejor atención.
19. Todo trabajador deberá conocer:
    - La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.
    - La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
20. 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.
21. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en las normas de seguridad vigentes en la Organización para estos casos.
22. Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo para la Organización.
23. Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes y elementos de protección que la Organización proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
24. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar a la Organización, a objeto de que ésta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
25. Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la Organización, y aquellos que le habiliten para conducir u operar el vehículo que se trate.
26. Todo trabajador debe observar y respetar las disposiciones de las normas del tránsito, cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados, especialmente aquellas normas referidas a la velocidad máxima y a la observancia de las señales de seguridad vial
27. Asistir a cursos y reuniones de capacitación, procurando obtener de dichos cursos el máximo de provecho.
28. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora, tales como participar y asistir a los cursos, charlas y reuniones relativas a la prevención de riesgos y fomento de la seguridad, higiene y salud ocupacional, a los cuales lo cite la compañía.
29. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario de ser aplicable, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.

30. Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.
31. Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados, evitando derrames de comida, café y otros que pueda producir resbalones o caídas.
32. Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita la Organización para evitar Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la Organización.
33. Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, que la Organización haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.
34. Cuando a juicio de la Organización o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales o deban realizarse exámenes de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud de acuerdo al artículo 67 del Reglamento N°44, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.
35. Todo trabajador al ingresar a la Organización deberá llenar en la Ficha de Ingreso, todos los datos que allí se pidan, especialmente en los relacionados con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

De las prohibiciones

ARTÍCULO 129. Queda prohibido a todo el personal de la Organización:

1. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
2. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
3. Fumar cigarros tradicionales y/o vapeadores, o encender fuego en lugares de trabajo.
4. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
5. Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
6. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
7. Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
8. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
9. Alterar, cambiar, reparar, accionar u operar en instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado o encargado para ello.
10. No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
11. Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la Organización haya colocado en sus dependencias u otras.

12. Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la Organización publique para conocimiento o motivación del personal.
13. Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
14. Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si concurre una cualquiera de las circunstancias que se indica a continuación:
    - Se está en estado de intemperancia.
    - Se está en condiciones físicas defectuosas.
15. Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la Organización, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
16. Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la Organización o asignados a algún otro compañero de trabajo.
17. Usar vestimentas y calzado inadecuados al correcto funcionamiento de la Organización.
18. Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la Organización, aunque estos no sean dirigidos a persona alguna.
19. Ejercer, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, ya sea horizontal, vertical descendente o ascendente, mixto o complejo, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, de acuerdo con lo establecido en la ley y en este Reglamento, lo que constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.
20. Ejercer conductas constitutivas de acoso laboral, ya sea horizontal, vertical descendente o ascendente, mixto o complejo, de acuerdo con lo establecido en la ley y en este Reglamento, entendiéndose por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por empleador, jefaturas o entre trabajadores, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o las afectados menoscabo, maltrato u humillación, o bien que amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
21. Consumir y/o introducir bebidas alcohólicas o cualquier tipo de droga, así como trabajar bajo sus efectos.
22. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas o estupefacientes, introducirlas en los lugares de trabajo, consumirlas en estos o darlas a consumir a terceros, o prestar servicios bajo sus efectos.
23. Se prohíbe la manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección, ya sea alterándolos, cambiándolos, reparándolos, o accionando u operando dichos dispositivos de seguridad y protección, sin haber sido expresamente autorizado o encargado para ello.
24. Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales.

CAPITULO IV: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

ARTÍCULO 130. (Artículo 76° de la Ley 16.744): La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

ARTÍCULO 131. (Artículo 77° de la Ley 16.744). Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles

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

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

ARTICULO 132. (Art. 77 Bis de la Ley 16.744) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si éstos fueren posteriores.
Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

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

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social 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 solo se considerará el valor de aquéllas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

ARTÍCULO 133. (Art. 71 D.S. 101). D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S.73, del mismo Ministerio.

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

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

ARTÍCULO 134. (Art. 72 D.S. 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran 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. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
f) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

ARTÍCULO 135. (Art. 73 D.S. 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL Nº 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL Nº 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "orden de reposo Ley 16.744" o "licencia médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el "alta laboral", la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
g) Se entenderá por "alta laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

ARTÍCULO 136. (Art. 74 D.S. 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos –"Base de Datos Ley 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley Nº 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

ARTÍCULO 137. (Art. 75 D.S. 101). Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.
Se entenderá por "alta médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

ARTÍCULO 138. (Art. 76 D.S. 101). 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 del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso

segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
d) 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 IPS, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.
Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
f) Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este Reglamento.

ARTÍCULO 139. (Art. 76 bis D.S. 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si 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, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 140. (Art. 77 D.S. 101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 141. (Art. 78 D.S. 101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

ARTÍCULO 142. (Art. 79 D.S. 101). La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

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

ARTÍCULO 143. (Art. 80 D.S. 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

ARTÍCULO 144. (Art. 81 D.S. 101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 145. (Art. 91 D.S. 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 146. (Art. 92 D.S. 101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

ARTÍCULO 147. (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 148. (Art. 94 D.S. 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80 de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

CAPITULO V: DE LA SALUD PREOCUPACIONAL Y OCUPACIONAL

ARTÍCULO 149. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 letra a) del Decreto N°44, la Organización, de ser procedente, podrá disponer la realización de exámenes médicos, psicotécnicos, evaluaciones sicológicas, ya sean pre- ocupacionales, ocupacionales o al término de la relación laboral, así como chequeos médicos preventivos, test o toma de muestras de alcohol y drogas, y exámenes de control médico según riesgos específicos.

Dentro de los exámenes cuya realización podrá disponer los exámenes comprendidos en la Batería Básica, y los distintos tipos de exámenes serán determinados de acuerdo con la clase de faena o labores en que se desempeñe el Trabajador en cuestión y a los riesgos asociados.

ARTÍCULO 150. Los Trabajadores expuestos a riesgos laborales específicos estarán afectos a un proceso de seguimiento médico. Asimismo, la Organización implementará Protocolos de Vigilancia de Salud de los Trabajadores, que son herramientas reglamentarias y unificadoras de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de las tareas laborales y puestos de trabajo, como también de su control y seguimiento.

CAPÍTULO VI: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 151: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es una organización legal de participación conjunta entre la Organización y los trabajadores y trabajadoras, 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.

Actualmente la Organización no cuenta con la obligación legal de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad dado el número de trabajadores. No obstante, de cumplir con los requisitos que exige la norma, la CPC dará cumplimiento inmediato a las disposiciones del Decreto N°44 en relación al mencionado organismo.

ARTÍCULO 152: De esta manera, de tener la obligación legal de contar con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la Organización establecerá mecanismos que favorezcan la colaboración de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos, por ejemplo, aquellas dispuestas en el artículo 37 del Decreto N°44

Asimismo, la Organización reconoce el aporte y valor de los trabajadores y trabajadoras de la Organización que formulen propuestas destacadas o relevantes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas preventivas.

CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

ARTÍCULO 153. Se entenderá por elemento de protección personal todo equipo, aparato o dispositivo a ser portado por el Persona trabajadora especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 154. La Organización deberá proporcionar a sus personas trabajadoras, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la Organización, 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 Persona trabajadora deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

ARTÍCULO 155**.** Los elementos de protección personal que entregue la Organización 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 elementos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el D.S Nº 18 Ministerio de Salud, sobre Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales.

Los elementos de protección personal proporcionados por la Organización a sus personas trabajadoras son de propiedad de la Organización 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 persona trabajadora así lo requieran. La conducta contraria constituirá una infracción grave a las obligaciones que impone el Contrato de la Organización.

Toda persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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.

ARTÍCULO 156**.** Los trabajadores deberán cumplir estrictamente con el procedimiento de utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, en conformidad a las instrucciones y procedimientos que la Organización ponga a disposición de ser procedente la utilización de dichos elementos en conformidad a las labores a realizar y al riesgo que esta supone.

CAPÍTULO VIII: PREPARACIÓN ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA

ARTICULO 157. En cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto N°44, es que la Organización mantiene un Plan de Gestión de Emergencias, Catástrofes o Desastres el cual supone el siguiente procedimiento de cumplimiento, el cual considera los riesgos derivados de tales contingencias, los mecanismos de actuaciones y procedimiento de evacuación y traslado, el cual deberá ser observado por los Trabajadores(as).

Este Plan de Gestión de Emergencias, Catástrofes o Desastres se ensayará una vez al año

ARTICULO 158. Las dependencias de la Organización cuentan con sistemas para la detección y control de incendios; medios para activar los sistemas de alarma instalados y letreros para casos de emergencia. El trabajador debe informar de cualquier anomalía que encuentre en su área de trabajo y requerir la información que necesite respecto de las acciones que debe seguir ante situaciones de emergencia y el uso correcto de los elementos y señales indicadas.

ARTÍCULO 159. El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos de alarma y para el control de incendios, como extintores portátiles, botones de alarma, vías de evacuación, salidas de emergencia, para lo cual se dispondrá de la correspondiente señalética provista por la Mutual de Seguridad. La Organización proveerá entrenamiento práctico sobre el uso correcto de extintores portátiles.

Todo trabajador debe seguir las instrucciones que la Organización determine para los casos de emergencias que pueden ocurrir, evitando incurrir en conductas temerarias o descontroladas que puedan poner en riesgo su integridad física o la de los demás trabajadores.

ARTÍCULO 160. Los trabajadores deben conocer y recordar que el uso de equipos contra incendio, se hace teniendo presente los materiales que están en combustión, lo que determina el tipo de fuego.

En las oficinas de la Confederación de la Producción y del Comercio AG., pueden ocurrir incendios de los siguientes tipos:

a. Fuegos Clase A: Combustión de materiales tales como Papeles, maderas, cartones, telas, plásticos. Se combaten con extintores de agua a presión, agua corriente y polvo químico seco.
b. Fuegos Clase B: Combustión de materiales tales como Líquidos y productos inflamables, petróleo, bencina, parafina, grasas, aceites, etc. Se combaten con extintores de polvo químico seco, bióxido de carbono, espuma y arena.
c. Fuegos Clase C: Combustión causada por una fuente eléctrica, debido a su sobrecarga o corto circuito: Equipos eléctricos en general, motores, tableros, transformadores, cables, etc.

Se combaten con extintores de polvo químico seco y bióxido de carbono.

ARTÍCULO 161. Los extintores de espuma, agua a presión y agua en general, por ser buenos conductores de la electricidad no deben ser empleados en incendios de Clase C o en lugares amagados en que estén funcionando motores o donde existan enchufes, tableros, transformadores, etc., sin antes haber desconectado las palancas de los tableros generales de luz y fuerza.

ARTÍCULO 162. El trabajador es responsable de conocer el Plan de Emergencia y Evacuación de cada instalación, así como las salidas y vías habilitadas para una rápida y segura evacuación de la instalación en caso de una emergencia, especialmente, ante movimientos sísmicos que ocurran durante la jornada laboral. Es también responsable de mantener las vías de evacuación y salidas de emergencias libres de cualquier obstáculo que puedan generar caídas o accidentes al momento de generarse una emergencia.

CAPÍTULO IX: DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD FRENTE A RIESGOS GRAVES E INMINENTES PARA LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 163. Para los efectos de las obligaciones del empleador y derechos del trabajador, establecidos en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, deberán considerarse como constitutivos de "riesgo grave e inminente" todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de una contingencia inmediata y de mucha importancia, que amenace la seguridad y/o salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

El riesgo grave o inminente aludido puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados, como también a causa de un hecho fortuito o de fuerza mayor.

Por lugar de trabajo debe considerarse el área o puesto de trabajo afectado por el riesgo o peligro inminente para la vida y/o salud de los trabajadores, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto.

Todo suceso que no reúna las características de riesgo grave o inminente no podrá ser calificado como tal, no surgiendo las obligaciones y derechos establecidos en el artículo 184 bis, del Código del Trabajo.

A modo de ejemplo, se considerarán como riesgos graves e inminentes:

1. Terremoto en el lugar donde se están desempeñando las labores de los trabajadores, que amenace en forma importante e inmediata la vida, salud o seguridad de los estos.
2. Contaminación ambiental del aire, que produzca una amenaza de daño a la salud de los trabajadores en forma inmediata.
3. Derrame de productos químicos en el lugar de trabajo, que amenace en forma inmediata la vida o salud de los trabajadores, que desempeñan labores en dicho lugar

ARTÍCULO 164. De esta manera, ante un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los colaboradores la Organización informará inmediatamente a todos 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 Organización adoptará medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de las personas trabajadoras

El Persona trabajadora podrá interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo

grave e inminente para su vida o salud. El Persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá informar a la Organización 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 Organización suspenderá las labores de forma inmediata y procederá a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

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

CAPÍTULO X: PROCEDIMIENTO PARA LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 165. La Organización, contribuyendo con el espíritu de colaboración directa que debe existir entre las partes así como en cumplimiento del establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de trabajadores en temas de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos, establece el presente mecanismo para que sus trabajadores y trabajadoras puedan formular sugerencias, consultas, peticiones y/o reclamos en esta materia. De esta manera, las informaciones, sugerencias de mejoras, consultas, peticiones y/o reclamos deberán plantearlas por escrito al correo fsalinasg@cpc.cl de la Organización.

La sugerencia, consulta, petición y/o reclamo, deberá contener la siguiente información:

a) Nombre, apellido y cédula de identidad del Trabajador(a) que hace la presentación.
b) Correo electrónico personal del Trabajador(a) que hace la presentación.
c) Cargo que ocupa en la Empresa y cuál es su dependencia jerárquica.
d) Relación detallada de los hechos materia de la sugerencia, consulta, petición y/o reclamo.
e) Fecha y firma del Trabajador(a) que hace la presentación.

Artículo 166. La Organización, se ocupará de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento, y de ser necesario elevará la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación del Trabajador(a), lo que deberá ejecutar en un plazo no superior a treinta días corridos, contado desde aquel día en que se presentó.

Bajo ningún aspecto se tomarán represalias o medidas disciplinarias, en contra de la persona que, actuando de buena fe, ha formulado la denuncia sobre la base de este procedimiento.

Artículo 167. Con la finalidad establecer mecanismos que favorezcan la colaboración de la Empresa y de los trabajadores en materias de prevención de riesgos, la Organización se preocupará de lo siguiente:

a) Mantener informado a los trabajadores en materias relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad.

b) Divulgar toda información que sea de interés para los Trabajadores o para la mejor marcha de la Organización en materia de prevención de riesgos, mediante la publicación de circulares o avisos en lugar de fácil visibilidad.
c) Incentivar la dictación de charlas o la realización de seminarios sobre materias de prevención de riesgos para la Organización y sus Trabajadores.
d) Ejecutar toda acción que pretenda facilitar y mantener en forma expedita la comunicación entre la Organización y sus dependientes en materia de prevención de riesgos.

CAPÍTULO XI: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR

ARTÍCULO 168. Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada Organización.

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

ARTÍCULO 169. La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, el empleador debe proporcionar la información correspondiente en la forma más conveniente y adecuada.

ARTÍCULO 170. El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 171. Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D. S. Nº 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N 16.744.

ARTÍCULO 172. Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la Organización. A continuación, se detallan los más representativos junto a los riesgos generales:

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la Organización:

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco medio o bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2. Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	• Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga[1], dispuesto por su empresa • Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes) Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS Nº 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo. • En el evento de ser necesario la organización implementará el protocolo TMERT para evaluar los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME)
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kardex.	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kardex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo.
7.-Radiación ultravioleta por exposición solar[2]	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector[3] solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.

[1] Ley Nº 20.001; 2005; Regula el Peso Máximo de Carga Humana

[2] La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

[3] Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. Artículo 21, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.

		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta[4] informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.[5]
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.
RIESGOS DE	**CONSECUENCIAS**	**MEDIDAS PREVENTIVAS**
8.- Riesgo psicosocial en el trabajo **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)**	Lesiones y/o enfermedades profesional de origen mental.	• Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS. • Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. • Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21 que puede ser descargado de (http://www.achs.cl/portal/Organizacións/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic) versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesionales de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones). b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo). c) Apoyo social en la Organización y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la Organización). d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros). e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). • Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud y/o el corrector de ACHS disponible para los asociados en página web www.achs.cl más información en (http://www.achs.cl/portal/Organizacións/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic • Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control

[4] Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta. Artículo 18, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.
[5]

ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1 2	NO NECESITA PROTECCIÓN	• PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR.
3 4 5 6 7	NECESITA PROTECCIÓN	• MANTÉNGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.
8 9 10 11	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	• EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • BUSQUE LA SOMBRA. • SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.

CAPÍTULO XI: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

ARTÍCULO 173. La Confederación de la Producción y del Comercio AG., velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

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

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

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

ARTÍCULO 174. La Organización procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

ARTÍCULO 175. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

ARTÍCULO 176. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 177. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

CAPÍTULO XIII: DE LA RADIACIÓN UV

ARTÍCULO 178. La ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley Nº 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

ARTÍCULO 179. La expresión “estar expuestos a radiación ultravioleta” que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban

desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley Nº 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

a) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
b) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
c) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
d) Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.
e) Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

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

CAPÍTULO XIV: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

ARTÍCULO 180. Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
C. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
D. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:

i. eliminar los riesgos;
ii. controlar los riesgos en su fuente;
iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.

E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
F. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

G. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
H. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
I. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
J. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
K. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas

labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:

i. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
ii. Efectos a la salud de la exposición vinculada a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
iii. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

L. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados.
M. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
IN Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de Las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
O. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
P. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
Q. Respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 181. Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo.

Sin perjuicio de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, el Trabajador:

a) El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5 y 42, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de silice cristalina y toda clase de asbestos.
b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

ARTÍCULO 182. Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en el presente Reglamento, el Trabajador:

a) Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
b) Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
c) Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
d) Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

ARTÍCULO 183. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

CAPÍTULO XV: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO" (PREXOR)

ARTÍCULO 184. La Organización deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, deben confeccionar para la empresa un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

a) Puestos de trabajo expuestos a ruido.
b) Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
c) Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
d) Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
e) Tiempos de exposición diarios-semanal.
f) Medidas de control implementadas.
g) Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

CAPÍTULO XVI: SANCIONES

ARTÍCULO 185. Las infracciones a las normas contenidas en este Reglamento podrán ser sancionadas por la Organización con amonestación verbal o escrita con copia a la carpeta

personal del persona trabajadora y pudiendo ser con copia o no a la Inspección del Trabajo. Lo anterior, será determinado por la Organización en atención a la gravedad de la infracción.

ARTÍCULO 186. Asimismo, la persona trabajadora que contravenga en forma grave alguna de las normas de Higiene y Seguridad contenidas en este Reglamento, según calificación que hará la Organización, podrá ser sancionado también con una multa de hasta 25% de la remuneración diaria. Corresponderá a la Organización fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

En los casos que la gravedad de la(s) contravención (es) a las normas del presente Reglamento Interno así lo ameriten, la Confederación de la Producción y del Comercio podrá adoptar como sanción el despido del persona trabajadora involucrado.

ARTÍCULO 187. Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del persona trabajadora, el organismo competente podrá aplicar a la persona trabajadora, una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones contempladas en el Código Sanitario.

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores de la Organización.

En todo lo no considerado en forma expresa en el presente Reglamento, tanto respecto de la Organización como de las personas trabajadoras, se aplicarán las disposiciones de la Ley N°16.744, sus reglamentos y el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 188. De acuerdo con lo expresado en el Art. 70 del Título VII de la Ley N°16.744 se considerará negligencia inexcusable o actos, omisiones o imprudencias temerarias, a las siguientes faltas o incumplimientos graves:

a) Todas aquellas que, en forma deliberada involucren graves lesiones o daños físicos ocurridos o que a juicio del Comité Paritario la gravedad sea potencial.
b) Todas aquellas que, en forma deliberada sin haber producido lesiones y/o daños serios tuvieron un alto potencial de gravedad para otras personas.
c) 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.
d) Toda repetición deliberada de un acto inseguro que dio por resultado lesión y/o daño.
e) Toda actitud negativa de una persona trabajadora que, se refleje en incidentes con las características mencionadas en a), b), c) y d).

Art. 189. Todo trabajador que haya sido sancionado y que considere que dicha sanción no se ajusta a lo ocurrido o la considere no ajustada a la falta cometida, podrá recurrir a la Administración para su estudio, quien podrá mantenerla o dejarla sin efecto, de acuerdo con el mérito de lo expuesto por la persona trabajadora.

En el caso de aplicarse una multa, la persona trabajadora que no este de acuerdo podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO XVII: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ANTECEDENTES GENERALES

I. Introducción

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

II. 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 por la práctica de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. En el cumplimiento de este objetivo, la CPC asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la CPC como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la CPC, 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 a la CPC 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.

III. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas presidencia, vicepresidencia, jefaturas y gerentes o integrantes del Comité Ejecutivo de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), independientemente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas que acudan a sus dependencias y alumnos en práctica.

IV. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La CPC dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

En particular, la CPC se compromete a aplicar los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, a saber:

Principios de la Política Nacional	Principios para una gestión preventiva
Respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores como un derecho fundamental	**Política de tolerancia cero**: Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida.
Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.	**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.
Equidad de género y diversidad: La gestión preventiva y las políticas y programas deben abordar las diferencias de género y diversidad.	**Participación y diálogo social**: Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y los empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración.
Universalidad e inclusión: Las acciones y programas de la Política Nacional deben aplicarse en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.	**Control de los riesgos en su origen**: Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo.
Participación y diálogo social en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.	**Perspectiva de género**: La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.
Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva y las normativas destinadas a la protección de la vida salud deberán ser revisados permanentemente	
Responsabilidad de la empresa en la gestión de los riesgos, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.	

V. <u>Derechos y deberes de la CPC y de las personas trabajadoras</u>

a) Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la CPC, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

- Es obligación de todos los que son parte de la Organización tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso, violencia y/o que atente contra su salud y seguridad.
- Es obligación cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Es obligación cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información

b) CPC:

- 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 trabajador(as).
- 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.
- Procurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas de resguardo inmediatas ya sea que la denuncia sea interpuesta en la Dirección del Trabajo o directamente en la Organización. Las medidas de resguardo que deberán adoptarse deberán considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De esta manera, la Empresa podrá adoptar medidas tales como separación de espacios físicos, cambios de turnos y/o horarios de trabajo, cambio de horario de colación y descansos, teletrabajo total o parcial de manera temporal, permisos y derivación a atención psicológica temprana al trabajador denunciante, entre otras.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitoreo y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

VI. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con la CPC, o su representante, la Mutualidad a la que se encuentre afiliada la Confederación de la Producción y del Comercio.

Es responsabilidad de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas de capacitación presenciales dictadas por la mutualidad a la que se encuentre afiliada la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

-

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 los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, 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 los comportamientos incívicos 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.

POLITICA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I.

- La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) 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 Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) reconoce que el acoso y la violencia pueden 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 comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.
- Este compromiso es compartido tanto por las gerencias como por

Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen a acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos 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. 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.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

II. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

Además, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) 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 las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas de capacitación y el responsable de esta actividad será la mutual.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante charlas de capacitación

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Ej. Capacitación
Ej. Manual de buen trato

III. Mecanismos de seguimiento

La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima laboral
Ej. No se cumple	Ej. Reunión con trabajadores

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

La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

MEDIDAS CORRECTIVAS

La Organización, con el objeto de prevenir y controlar riesgos que se identifiquen en denuncias recibidas por materias de acoso o violencia en el trabajo, establecerá medidas correctivas con el objeto de que dichas conductas no vuelvan a repetirse. Dichas medidas serán evaluadas en cuanto a su eficacia, debiendo implementar las mejoras que puedan introducirse.

Estas medidas podrán establecerse respecto de las partes involucradas en las investigaciones o respecto de todos los trabajadores de la Confederación de la Producción y del Comercio, y consistirán en refuerzo de la información, capacitación sobre prevención y sanción del acoso y violencia en el trabajo, otorgamiento de apoyo psicológico, reiteración de la información sobre los canales de denuncia.

DIFUSIÓN.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de sus correos electrónicos. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo/ el Protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVIII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

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

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

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

Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales, cuando sea legalmente procedente, se creará un Comité paritario de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, según lo referido por el protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación (CdA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUSESO al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y

determinaran 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 todas Las personas trabajadoras a los riesgos psicosociales. La entidad empleadora se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario CEAL-SM SUSESO), e intervenir si la entidad empleadora presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto. La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La entidad empleadora realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario CEAL-SM SUSESO, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSESO.

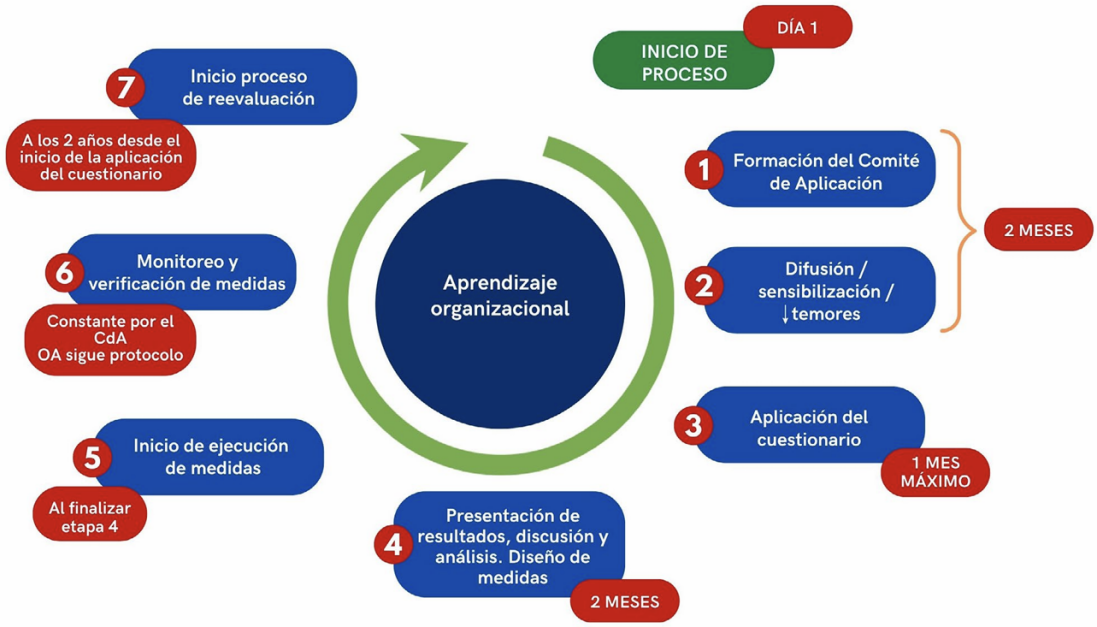
Las dimensiones de riesgo psicosocial en el trabajo a evaluar:

El nuevo cuestionario mide 12 dimensiones de riesgo psicosocial. Estas 12 dimensiones surgieron del análisis de los resultados que arrojó el estudio de campo con una muestra representativa de personas trabajadoras chilenas.

- Dimensión carga de trabajo (CT)
- Dimensión exigencias emocionales (EM)
- Dimensión desarrollo profesional (DP)
- Dimensión reconocimiento y claridad de rol (RC)
- Dimensión conflicto de rol (CR)
- Dimensión calidad del liderazgo (QL)
- Dimensión compañerismo (CM)
- Dimensión inseguridad en las condiciones de trabajo (IT)
- Dimensión equilibrio trabajo y vida privada (TV)
- Dimensión confianza y justicia organizacional (CJ)
- Dimensión vulnerabilidad (VU)
- Dimensión violencia y acoso (VA)

El método tiene siete etapas:

- Constitución del Comité de Aplicación (CdA)
- Difusión, sensibilización, disminución de los temores ante el proceso
- Aplicación del cuestionario
- Resultados, análisis participativo, generación de medidas de intervención
- Ejecución de las medidas
- Monitoreo constante de las medidas
- Reevaluación



Informe del Comité de Aplicación

El proceso de análisis, tanto del CdA como de los grupos de discusión, así como las propuestas de intervención que hayan surgido, debe quedar plasmado en un documento que sirva como referente para monitorizar las acciones que deben realizarse. Este documento, que se puede llamar simplemente "Informe del Comité de Aplicación", debe ser elaborado por el CdA y constituye la base para el proceso de monitoreo posterior. El informe debería contener al menos las siguientes partes:

- Identificación del proceso actual
- Resultados
- Análisis de los resultados
- Propuestas de medidas

Art. 1: Intervención Preventiva. Además de la evaluación periódica de riesgo psicosocial, se podrá hacer una solicitud de evaluación de riesgo e intervención psicosocial laboral, siempre que exista acuerdo explícito y consensuado entre las partes involucradas, esto es, personas trabajadoras o sus representantes.

Art. 2: Prevención de Riesgos Psicosociales. Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo.

Las siguientes son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización:

- Carga de trabajo: Exigencias sobre personas trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.

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

Art. 3: Consecuencias para la salud de quienes trabajan. Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador o la trabajadora están expuestos a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).

Art. 4: Medidas Protectoras. Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales, el Comité de Aplicación (CdA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUSESO al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y determinaran 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.

CAPITULO XIX: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 190. El presente Reglamento Interno comenzará a regir una vez remitida una copia al Ministerio de Salud Pública y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la Organización.

De este Reglamento Interno se entregará a cada trabajador un ejemplar, colocándose, además, a disposición en la oficina de Administración y Finanzas.

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

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 191. El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del día **1° de julio de 2025**, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte de la empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN
1. Ministerio de Salud.
2. Dirección del Trabajo
3. Trabajadores de la Confederación de la Producción y del Comercio AG.
4. Mutual de Seguridad.

RECIBIDO POR:
Nombre : .
RUT : .
Cargo: .
Firma : .

Declaro haber recibido de la Confederación de la Producción y del Comercio AG. el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual declaro conocer y me comprometo a realizar mi trabajo con la debida precaución, evitando poner en riesgo la seguridad y salud del resto de los trabajadores de la Organización

Asimismo, asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, medidas de control, normas de orden, higiene y seguridad que en él están contenidas, 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.

(Para cortar y archivar en carpeta del trabajador)

ANEXO 1: ACTA DENUNCIA VERBAL CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ACTA
DENUNCIA VERBAL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

TRANSCRIPCIÓN DENUNCIA VERBAL:

____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____

"Yo, ____ cédula de identidad n° ___________________, declaro estar conforme y de acuerdo con la presente transcripción de mi denuncia verbal, habiendo sido informado(a) que también la presente denuncia pude haberla presentado directamente en el canal de denuncias de la Empresa o ante a Inspección del trabajo. Asimismo, declaro que la persona que transcribió mi denuncia me permitió declarar libremente, tomarme mi tiempo, dar razón de mis dichos y poder aclarar todos los puntos que solicité así fuera.
Por otro lado, declaro conocer mi obligación de mantener estricta reserva y confidencialidad tanto de mi declaración como de los hechos que tengo y he tomado conocimiento en razón de la presente denuncia, y conozco que la infracción a dicho deber de confidencialidad puede conllevar sanciones disciplinarias por parte de la Empresa."

Nombre Denunciante:
Firma Denunciante:

Fecha: **Hora:** **Persona que transcribe denuncia verbal:**

ANEXO 2: FORMULARIO DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto		Dpto. /Gcia. /Área	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	
Medio de contacto			
DATOS DEL REPRESENTANTE (EN CASO DE SER DISTINTO AL AFECTADO)			
Nombres y apellidos		Dpto. /Gcia. /Área	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto			

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Violencia en el Trabajo		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica/vertical en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica/vertical en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica/horizontal en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica/horizontal en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra		

instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

RELATO DEL DENUNCIANTE SOBRE LOS HECHOS PRESUNTAMENTE CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL/LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____
____

Nombre Denunciante:
Firma Denunciante:
Fecha:
Hora:

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
Nombre	Cargo	Área/unidad/servicio

COMPLETAR EN CASO DE CONTAR CON OTROS MEDIOS DE PRUEBA QUE QUIERAN APORTARSE EN EL PROCESO INVESTIGATIVO		
Nombre	Cargo	Área/unidad/servicio

ANEXO 3: RIESGOS INHERENTES A LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJO.

Riesgos Generales

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS
Caídas al mismo y distinto nivel (Menor a 1,8 m)	Fracturas Contusiones Esguinces	- Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con planta antideslizante y de taco bajo - No correr por pasillos y escaleras. - Utilizar pasamanos y puntos de apoyo. - Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, libres de obstáculos e iluminadas.
Sobresfuerzos físicos	Trastornos musculo esqueléticos	- Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. - Respetar el máximo de carga manual (Ley N° 20.949) - Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de carga. - Solicitar evaluación de puesto de trabajo con el método sugerido en la Guía Técnica para el Manejo o Manipulación de Cargas.
Golpeado por o contra	Contusiones Fracturas	- Almacenamiento correcto de materiales. - Mantener ordenado el lugar de trabajo. - Mantener despejada la superficie de trabajo. - En bodega de almacenamiento de materiales en altura se debe utilizar casco y zapatos de seguridad.
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas Fracturas	- Dotar de cajones de escritorios de topes de seguridad. - Utilizar las manillas de los cajones para cerrarlos.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras Muerte Tetanización	- Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. - En caso de que un artefacto eléctrico presente fallas se debe desconectar de la

		red de alimentación eléctrica y dar aviso al encargado de mantención - No recargue instalaciones eléctricas con el uso de zapatillas o multi enchufes
	Fibrilación ventricular	
	Muerte	
Accidente de Tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	- Cumplimiento estricto de la Ley de Tránsito. - Evitar distracciones en la conducción. (Uso de celular, comida, bebestibles o cigarrillo) - Capacitación en cursos de manejo a la defensiva.
Incendio, Explosión	Quemaduras, Asfixia, Intoxicación, Muerte	- No fumar. - Controlar fuentes de ignición. - Respetar los procedimientos de manejo de combustibles líquidos y gaseosos. - Respetar procedimiento de trabajo en caliente. - Conocer plan de emergencia y evacuación. - Estar capacitado en el uso de extintores contra incendios.
Exposición a radiación ultravioleta	Quemaduras Envejecimiento prematuro Cáncer a la piel	- Evitar exposición al sol, en especial en las horas próximas a medio día y entre los meses de septiembre a marzo. - Utilizar protector solar grado 50 o superior aplicándolo 30 minutos antes de la exposición - Mantener una adecuada hidratación - El exponerse, utilizar camisa manga larga, sombrero de ala ancha. - Informarse de los índices de radiación diaria y actuar en consecuencia.
Contacto con superficies calientes	Heridas Quemaduras	- Utilizar elementos de apoyo y sujeción. - Utilizar elementos de protección personal en caso de ser necesario. - Señalizar la existencia de objetos a altas temperaturas.
Contacto con líquidos calientes	Heridas Quemaduras	- Mantenga presente el autocuidado al preparar una bebida caliente. - De preferencia utilice un vaso con tapa - Manténgase atento al trasladarse desde el lugar de preparación a su puesto de trabajo - Evite disponer el vaso o taza de modo tal que pueda volcarlo involuntariamente.
Contacto con objetos cortantes y/o punzantes	Heridas contusiones	- Examinar el estado de piezas partes o elementos que presenten la característica de punzonar o cortar. - Mantener atención en el uso de cuchillos

		cartoneros, perforadoras y corcheteras
Exposición a ruido	Hipoacusia	- Confinar fuente de emisión - Contemplar el uso de elementos de protección personal
Riesgos Psicosociales	Enfermedad metal	- Dosificar cantidad de trabajo a desarrollar. - Mantener comunicación adecuada con la jefatura directa - Dar aviso oportuno sobre exceso de trabajo o asignación de trabajo sin orden. - Respetar horarios de trabajo - Realizar actividades recreativas fuera del horario de trabajo - Aplicar Protocolo CEAL/SUSESO
Trastornos musculo esqueléticos	Enfermedad musculo esquelética	- Evaluar o hacer evaluar el puesto de trabajo. - Mantener posturas ergonómicas recomendadas en el puesto de trabajo. - Realizar ejercicios compensatorios y gimnasia de pausa. - Dar aviso de mal funcionamiento de silla de trabajo.