



**REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
AUTOMOTORES GILDEMEISTER
S.P.A.**

JULIO 2024

CONTENIDOS

PRIMERA PARTE

DE LAS NORMAS DE ORDEN

Prólogo	4
Título I Disposiciones generales.	5
Título II Terminología y definiciones.	4
Título III Condiciones de ingreso e Individualización.	6
Título IV Del contrato de trabajo.	7
Título V De la jornada de trabajo.	8
Título VI Del trabajo en horas extraordinarias.	9
Título VII De las remuneraciones.	10
Título VIII Del feriado anual.	11
Título IX Del registro de asistencia.	12
Título X De los permisos.	12
Título XI De las Licencias médicas.	17
Título XII Informaciones y peticiones.	18
Título XIII De las obligaciones de los trabajadores.	18
Título XIV De las prohibiciones de los trabajadores.	20
Título XV De las obligaciones de la empresa.	22
Título XVI De la seguridad.	23
Título XVII De la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso Laboral y de la Violencia en el trabajo Ley 21.643 (Ley Karin).	24
Título XVIII Terminación del contrato de trabajo.	31
Título XIX De las indemnizaciones.	33
Título XX Bis Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	33
Título XXI Del resguardo al derecho a la igualdad en las remuneraciones Ley 20.348.	34
Título XXII Ley Sanna Ley 21.063 Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos.	34
Título XXIII Establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio) Ley 20.609.	39
Título XXIV Derecho a la Protección en el trabajo de las víctimas de femicidio frustrado o tentado Ley 21.565.	41
Título XXV Responsabilidad penal de las personas jurídicas.	42
Título XXVI Procedimiento de reclamo ante vulneración de derechos fundamentales.	45
Título XXVII Ley de la silla.	46
Título XXVIII Del trabajo en régimen de subcontratación.	46
Título XXIX De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar.	47
Título XXX De las normas de prevención, protección a la vida privada del trabajador.	49

SEGUNDA PARTE

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Título XXXI	Preámbulo.	51
Título XXXII	Disposiciones generales.	52
Título XXXIII	Responsabilidades de la empresa, la dirección y las jefaturas.	53
Título XXXIV	De la obligación de informar de los riesgos laborales.	53
Título XXXV	Del departamento de prevención de riesgos.	54
Título XXXVI	Del comité paritario de higiene y seguridad.	54
Título XXXVII	De los accidentes del trabajo y de trayecto.	56
Título XXXVIII	De la investigación de accidentes.	57
Título XXXIX Bis	De los accidentes fatales y graves.	58
Título XL	De las obligaciones.	60
Título XLI	De las prohibiciones.	63
Título XLII	De las faltas, sanciones y apelaciones.	64
Título XLIII	Procedimientos de reclamos.	65
Título XLIV	De normativas y medidas a aplicar asociadas a COVID-19.	70
Título XLV	De las emergencias.	73
Título XLVI	De las normas especiales de Teletrabajo Orden y Seguridad.	74
Título XLVII	De la regulación del peso máximo de carga humana.	78
Título XLVIII	De la aplicación de protocolos MINSAL.	78
Título XLIX	De los trastornos músculo esqueléticos relacionados al trabajo (TMERT).	79
Título L	Protocolo para la prevención de riesgos psicosociales.	79
Título LI	Protocolo PREXOR – Programa de exposición a ruido ocupacional.	80
Título LII	De la exposición a radiación UV.	80
Título LIII	D.S. 594, ART. 113° Monóxido de carbono como agente de riesgo.	82
Título LIV	Del consumo de tabaco en las instalaciones del establecimiento Ley 20.105	82

TÍTULO FINAL

VIGENCIA	83
----------	----

ANEXOS

Anexo N°1	Matriz de Identificación de Peligros.	84
Anexo N°2	Condiciones de seguridad y salud para el teletrabajo.	90
Anexo N°3	Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo	94

PRÓLOGO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de **Automotores Gildemeister S.P.A.**, en adelante también denominada el “**Empleador**”, “**Automotores Gildemeister**” o la “**Empresa**”, que el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo, en adelante también denominado el “Reglamento” o el “Reglamento Interno”, se dicta en cumplimiento del artículo 153 del D.F.L. N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, y del artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. El Reglamento se dicta además en ejercicio del poder de dirección de la Empresa, y tiene por objeto, principalmente, precisar las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y actividades en las dependencias de la oficina matriz y sucursales existentes en las diversas localidades del país.

PRIMERA PARTE

DE LAS NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, regulará las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las condiciones de trabajo de todas las personas que laboran en Automotores Gildemeister.

Artículo 2°. Este Reglamento Interno se considera parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para los trabajadores, el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en él.

Desde la fecha de su ingreso el trabajador no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno, debiendo dejar constancia en el contrato de trabajo de la circunstancia de conocerlo y de su compromiso de cumplirlo.

TÍTULO II

TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES

Artículo 3°. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

- b) **Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra a del Código del Trabajo).
- c) **Trabajador:** Toda persona que en cualquier carácter preste servicios a la Empresa y por los cuales reciba remuneración.
- d) **Jefe directo:** La persona que está a cargo del trabajo que desarrolla el trabajador, tales como jefe de Servicios, jefe de Pre – entrega, etc.
- e) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- f) **Accidente del trabajo:** Es toda lesión que sufra un Trabajador a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca incapacidad temporal o muerte.
- g) **Accidente de trayecto:** Son los ocurridos en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.
- h) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- i) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.
- j) **Organismo Administrador del Seguro:** La Asociación Chilena de Seguridad, A.CH.S. de la cual la Empresa es adherente en conformidad a la Ley N° 16.744, y cancela oportunamente sus cotizaciones.
- k) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).
- l) **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- m) **Equipos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- n) **Coronavirus:** El coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2, el virus experimenta una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Sin embargo, algunas enfermarán gravemente y requerirán atención médica. Las personas mayores y las que padecen enfermedades subyacentes, como enfermedades

cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas o cáncer, tienen más probabilidades de desarrollar una enfermedad grave. Cualquier persona, de cualquier edad, puede contraer la COVID-19 y enfermar gravemente o morir.

- o) **Teletrabajo:** Aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

TÍTULO III

CONDICIONES DE INGRESO E INDIVIDUALIZACIÓN

Artículo 4°. Toda persona que desee ingresar como trabajador(a) a la Empresa, deberá solicitarlo por escrito llenando un formulario que le proporcionará la Gerencia de RR.HH., debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener 18 años a lo menos.
- b) Tener Cédula de Identidad al día
- c) Tener salud compatible con las funciones del cargo al que postula.
- d) Por lo menos el 85% de los trabajadores de la Empresa deberán ser chilenos, debiendo la Gerencia de RR.HH. procurar lo necesario para el cumplimiento de esta norma.
- e) Si fuere menor de 18 años y mayor de 15, certificado de haber cumplido o estar cumpliendo con la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria y autorización escrita, de sus padres o tutores, para trabajar.

Artículo 5°. A la solicitud de trabajo, el postulante deberá adjuntar la siguiente documentación, antes de ingresar a Trabajar.

- 1. Currículum vitae.
- 2. Certificado(s) de estudio(s) y/o título(s).
- 3. Finiquito último empleador.
- 4. Fotocopia Cédula de Identidad por ambos lados.
- 5. Fotocopia de licencia de conducir en caso de que el cargo lo requiera.
- 6. Certificado de Matrimonio y de nacimiento de hijo(s) (uso exclusivo para asignación familiar).
- 7. Certificado original de afiliación A.F.P. vigente.
- 8. Certificado original de afiliación ISAPRE vigente.
- 9. Certificado original de cotizaciones previsionales A.F.P.
- 10. Fotografía Digital con nombre y RUT.

Artículo 6°. Los menores de 18 años y mayores de 15 deberán presentar, previamente a su contratación, la respectiva autorización expresa de su padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a faltade éstos de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo, todo ello del modo que señala el artículo 14 del Código del Trabajo y la ley 20.189.

En ningún caso los menores de 18 años serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad; su jornada laboral no podrá ser superior a 30 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 horas diarias en el año escolar y hasta 8 horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a 12 horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

Tratándose de aprendices o estudiantes que realicen su práctica profesional en la Empresa, en sus contratos se establecerán sus derechos y obligaciones, ateniéndose las partes a las normas contenidas en el Título I, Capítulo II del Código del Trabajo.

Artículo 7°. El trabajador o trabajadora extranjero sólo podrá iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros conforme a la legislación vigente. La Ley de Migraciones contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Residencia Temporal.
- Permanencia transitoria (vía de excepción)

Artículo 8°. La comprobación posterior de haber presentado documentos falsos o adulterados será causal de la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 9°. Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de trabajo, deberá comunicarlo por escrito a la Gerencia de RR.HH. de la Empresa, adjuntando los certificados pertinentes.

TÍTULO IV

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 10°. Cumplidos los requisitos señalados en el Art. 3° y dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador, se procederá a celebrar por escrito el contrato de trabajo, que se extenderá en dos ejemplares quedando uno en poder del trabajador y el otro en poder de la Empresa.

Artículo 11°. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo, firmado por ambas partes.

Artículo 12°. El contrato de trabajo contendrá, a lo menos las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
4. Monto, forma y periodo de pago de la remuneración.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
6. Plazo del contrato.
7. Demás pactos que acuerden las partes.

TÍTULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13°. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad del contrato de trabajo. Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Artículo 14°. La jornada de trabajo del personal de la Empresa es de 42 horas semanales. La distribución de la jornada de trabajo se incluirá en los respectivos contratos individuales.

Dentro de la jornada diaria se considerará una interrupción para efectos de colación, no imputables a la jornada de trabajo, la que no podrá ser de una duración inferior a 30 minutos.

Asimismo, se distribuirá de lunes a viernes y en algunos casos excepcionales de lunes a sábado. Los diferentes turnos quedarán establecidos en los respectivos contratos de trabajos individuales y sujetos a modificaciones de común acuerdo entre las partes, según las necesidades de la empresa en las diferentes épocas del año y de acuerdo a la naturaleza de la prestación.

Artículo 15°. De la asistencia del personal a su trabajo quedará constancia en un libro, reloj control o sistema de registro de asistencia afín, que registrará el horario de ingreso y de salida de cada trabajador.

Artículo 16° Quedarán excluidos de la limitación de jornada de 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.

Con todo, estos trabajadores están obligados a informar sobre sus inasistencias a la Jefatura respectiva. De conformidad al Art. 22 del Código del Trabajo, Art. 1º Nº 7 Ley Nº 19.250 y Art. único, Nº 7 letra a) Ley Nº 19.759.

De la circunstancia de encontrarse un trabajador exceptuado de limitación de jornada, deberá dejarse constancia en su Contrato de Trabajo (Art. 22 del Código de Trabajo).

Los trabajadores exceptuados de limitación de jornada no estarán obligados a registrarse en los sistemas de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que existan en la Empresa, no teniendo derecho a impetrar o percibir pago alguno por concepto de horas extraordinarias.

Artículo 17º. El trabajador no podrá abandonar el lugar de labores durante el horario de trabajo, sin autorización del jefe directo.

Artículo 17 BIS: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días. De dicha circunstancia se dejará expresa constancia en los contratos individuales de trabajo.

TÍTULO VI

DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 18º. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuere menor. Las horas trabajadas en domingo y festivos se considerarán extraordinarias, sólo si con ellas se excede al máximo de la jornada semanal. 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 obstante, a falta de pacto escrito, se consideran horas extraordinarias las que se trabajan en exceso de la jornada pactada, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, la empresa aplicará los controles que le sean necesarios según lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Artículo 19º. El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, calculado sobre el sueldo base.

Artículo 19º BIS. Las partes podrán acordar por escrito 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 dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita 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 registrará 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 para el feriado legal.

Artículo 20°. La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago de la remuneración mensual.

TÍTULO VII

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 21°. Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, la gratificación y las asignaciones establecidas en sus respectivos contratos de trabajo. El sueldo base no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente.

Artículo 22°. El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo con relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Con todo, se seguirá lo señalado por la ley en el artículo 45 del Código Laboral y la ley 20.613, con relación a la semana corrida.

Artículo 23°. El pago de las remuneraciones mensuales se efectuará en moneda de curso legal, el penúltimo día hábil de cada mes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y/o a través de transferencia bancaria electrónica, a la cuenta informada por el trabajador en su contrato de trabajo. El pago de las remuneraciones tendrá lugar durante la jornada de trabajo

A los trabajadores con liquidación mensual, se les podrá dar anticipo, el que será pagado los días 15 de cada mes, cuyo monto no excederá del 20 % del promedio de las últimas 3 remuneraciones anteriores.

Artículo 24°. La Empresa pagará a los trabajadores la gratificación legal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Artículo 25°. Junto con el pago de las remuneraciones la Empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado, la relación de los pagos y descuentos que se le han hecho.

Las liquidaciones de remuneraciones contendrán en un anexo los montos de cada

comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto con el detalle de cada operación le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Artículo 26°: El Trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el Trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación con la parte variable de sus remuneraciones.

TÍTULO VIII

DEL FERIADO ANUAL

Artículo 27°. Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Artículo 28°. El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, debiendo solicitarse por escrito y con una anticipación de 30 días a la fecha en que se desee hacer uso de él. No obstante, por necesidades de la Empresa, podrá adelantarse o retrasarse el periodo de vacaciones de común acuerdo con el trabajador, pero predominando la necesidad de la Empresa.

Artículo 29°. El feriado no podrá compensarse en dinero salvo en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deje de pertenecer a la Empresa. En tal caso, esta le compensará el tiempo que, por concepto de feriado le habría correspondido.
- b) Cuando el contrato de trabajo termine antes de contemplar el año de servicio que da derecho al feriado. En este caso el trabajador, percibirá el equivalente al feriado proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

TÍTULO IX

DEL REGISTRO DE ASISTENCIA.

Artículo 30°. En los lugares con sistema de turnos los trabajadores no podrán cambiar el turno que les corresponda efectuar, sino en casos excepcionales, autorizados por La Gerencia de RR.HH. y/o la Gerencia correspondiente, con acuerdo previo del trabajador reemplazante y reemplazado, el que deberá constar por escrito.

Artículo 31°. La hora de ingreso registrada en la tarjeta, libro de control u otro medio legalmente autorizado, marca el inicio de la jornada. Por lo que el trabajador debe registrar personalmente su ingreso y salida en la tarjeta, libro de control o reloj magnético.

TÍTULO X

DE LOS PERMISOS

Artículo 32°. Se deja establecido para todos los trabajadores que los permisos para diligencias estrictamente personales o de cualquier índole, deberán ser solicitados a sus respectivos jefes directos. La solicitud deberá cursarse por escrito, indicando claramente si el tiempo solicitado se compensará con horas efectivas de trabajo o con horas extraordinarias, pudiendo la Empresa conceder o rechazar la solicitud de permiso.

Artículo 33°. En caso de nacimiento de un hijo el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días hábiles, 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 podrá distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 34°. En el caso de muerte de un hijo todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. En el caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil todo trabajador tendrá derecho a un permiso de 7 días corridos.

Igual permiso se aplicará por siete días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación y de cuatro días hábiles en caso de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador a que se refiere este artículo gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará 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.

Artículo 35°. En el caso de contraer matrimonio o “acuerdo de unión civil”, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o acuerdo y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración, con un plazo máximo para hacer inicio del uso del beneficio, de un mes contado desde la fecha del evento.

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

Artículo 36°. Las trabajadoras mayores de cuarenta años y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de 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 señalados anteriormente, 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.

Artículo 37°. En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

Artículo 38°. La ley 20.545 incorpora el artículo 197 bis al Código del Trabajo, estableciendo el derecho al Permiso Postnatal Parental, cuyo ejercicio y reglamentación se informa a nuestros trabajadores a través de este artículo del reglamento interno:

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

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

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

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos tercero, cuarto y noveno, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

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

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

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

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

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso

podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Artículo 39°. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas, previo acuerdo con el empleador:

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

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

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado y no podrá ser renunciado.

Tratándose de empresas que estén obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna a sus trabajadoras, el período de tiempo a que se refiere este artículo se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos, debiendo el empleador pagar los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

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

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Artículo 40°. Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge.

Artículo 41°. Permiso por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años.

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

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre. En conformidad al Art. 199 bis del Código del Trabajo y la Ley 21.063.

Artículo 42°. Los trabajadores que deban cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a conservar sus ocupaciones, sin goce de remuneración hasta un mes después de la fecha de licenciamiento. Una vez licenciado deberá presentarse de inmediato a la Empresa.

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

Artículo 43°. Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y 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 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 artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

Artículo 44°. Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados

para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

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

Artículo 45° De acuerdo a lo establecido en el artículo 74 de la Ley 19.712 Los trabajadores deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico tendrán derecho a un permiso especial con goce de remuneraciones, con el objeto de participar en dichos torneos por el período que dure su concurrencia, previa certificación del Instituto Nacional del Deporte.

La empresa deberá conservar la propiedad del empleo de los trabajadores que deban concurrir, en las mismas condiciones y plazos, a las competencias mencionadas en el inciso primero de este artículo, pudiendo al efecto considerar dicho lapso como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. La certificación a que se refiere el inciso primero de este artículo deberá ser efectuada por el Instituto Nacional del Deporte a solicitud de la entidad que realice la designación.

TÍTULO XI

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 46°. Es obligación de todo trabajador dar aviso inmediato a la Empresa de la causa que ha motivado la ausencia al trabajo. El aviso deberá darlo personalmente el trabajador o por cualquier medio a su jefe directo, el que a su vez lo comunicará a la Gerencia de RR.HH.

Si el aviso no se da dentro de las 24 horas o no se presenta la licencia médica en el plazo de dos días hábiles, se considerará que el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

La Empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo.

Artículo 47°. Los trabajadores imponentes del Instituto de Normalización Previsional recibirán la atención médica que les otorgue el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y sus subsidios les serán cancelados por la Caja de Compensación de Asignación Familiar a que se encuentre afiliada la Empresa, trámite este último que efectúa la Gerencia de RR.HH.

Los trabajadores afiliados a Isapre recibirán las atenciones médicas que cada una de estas instituciones contemple para sus afiliados, además de los subsidios que le serán cancelados directamente por ellas.

TÍTULO XII

INFORMACIONES Y PETICIONES

Artículo 48°. Para las informaciones que los trabajadores deseen obtener en relación con su trabajo, deben dirigirse en primer lugar, a sus jefes directos y, enseguida, con la venia de éstos, al jefe superior correspondiente.

Las peticiones o reclamos sobre condiciones o sistemas de trabajo serán hechas por el trabajador por escrito en forma personal al departamento que corresponda.

TÍTULO XIII

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 49°. Es obligación de los trabajadores de la Empresa cumplir estrictamente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este reglamento y en especial las que a continuación se señalan:

- a) Ser puntuales en las horas de entrada al trabajo y firmar o marcar, tanto a la entrada como a la salida el registro de asistencia.
- b) Cumplir con el horario de colación y con los turnos asignados para ello.
- c) Se considerará falta grave que un trabajador marque la asistencia de otros trabajadores en cualquier medio, así como también la adulteración de éstas, ya sean las propias o de otros compañeros, por cuanto estas conductas exponen a la empresa a la aplicación de multas por parte de la Dirección del Trabajo.
- d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes e instrucciones que estos impartan en orden al buen servicio.
- e) Ser corteses y tratar con el debido respeto a los compañeros de trabajo, a los subordinados, a las personas que concurran al establecimiento y a aquellas personas ajenas a la empresa con las que se relacione por motivos laborales.
- f) En sus relaciones con el público y clientes, usar el debido respeto y atención.
- g) Dar estricto cumplimiento a las normas de asistencia y/o puntualidad.
- h) Dar aviso a su jefatura directa con anterioridad a cualquier inasistencia.

- i) En el evento de no poder dar cumplimiento a lo dispuesto en la letra g) anterior el trabajador deberá dar aviso dentro de las 24 horas siguientes a su jefe directo en caso de inasistencia por enfermedad y otras causas que le impidan concurrir transitoriamente a su trabajo.
- j) Presentar la correspondiente licencia médica en caso de ausentarse por enfermedad, siendo éste el único documento válido que justifica una inasistencia por motivo de enfermedad.
- k) Es considerado un incumplimiento contractual ausentarse del puesto de trabajo durante la jornada laboral y sin autorización del jefe directo.
- l) Cumplir durante la jornada de trabajo las labores para las que fue contratado. Se prohíbe realizar actividades o tareas ajenas a dichas labores.
- m) Ejecutar los trabajos que se les encomienden evitando accidentes y daños a tercero, ya sea en los bienes como en las personas.
- n) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran objetos a su cargo.
- o) Será considerada una falta grave el utilizar para fines personales los vehículos de los clientes y los vehículos asignados por la empresa como herramienta de trabajo.
- p) Mantener un buen aseo personal
- q) Los trabajadores que para el desempeño de sus labores reciban de la Empresa, implementos y vestuario a su cargo, responderán de su buen uso, y conservación, siendo falta grave a sus obligaciones el deterioro, las pérdidas injustificadas que les ocurran y cualquier otro problema derivado de su mal uso.
- r) Los trabajadores que se retiren de la Empresa o por cambio de labores dejen de usar los instrumentos o vestuario de trabajo que se les entregó deberán devolverlo, antes de suscribir el finiquito de servicios en el primer caso, o trasladarse de funciones en el segundo caso.
- s) Los trabajadores deberán acceder a la realización de los exámenes antidrogas que la Empresa estime necesario, para lo cual deberá efectuar un sistema de selección aleatoria y despersonalizada, siendo sus costos de cargo de la misma.
- t) El trabajador, asume personalmente todo riesgo al que se someta voluntariamente y que no sea de aquellos que están comprendidos en sus funciones habituales.
- u) El contacto entre el personal durante las horas de trabajo debe limitarse exclusivamente a los asuntos vinculados con el trabajo.
- v) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.

- w) Es obligación en los distintos niveles de la empresa, la aplicación de cada uno de los procedimientos administrativos emitidos o que se emitan en el futuro.

Es tarea de las Gerencias, Sub-Gerencias y Jefaturas dar a conocer íntegramente estos procedimientos, solucionar las dudas del mismo y canalizar aquellas dificultades o dudas que se susciten a la Gerencia respectiva.

Todo trabajador de la empresa debe cumplir rigurosamente con los procedimientos administrativos existentes en ella. El incumplimiento de dichos procedimientos será considerado una falta grave.

- x) Los ejecutivos y trabajadores a quienes se les ha asignado por la empresa teléfono celular, tienen el deber de mantener permanentemente a disposición sus equipos, para que las jefaturas correspondientes se comuniquen en forma rápida y expedita con cada uno de ellos.
- y) El teléfono celular asignado es una herramienta de trabajo y una extensión de la responsabilidad que cabe a algunos trabajadores, que por la naturaleza de sus funciones, deben estar comunicados con su respectiva empresa para casos de necesidad o urgencia, por ello es considerado un incumplimiento contractual el uso del teléfono para llamadas personales.
- z) Las actitudes irrespetuosas, prepotentes o temerarias al conducir, especialmente en vehículos con logo de la empresa, afectan directamente a la imagen de la compañía y deben ser evitadas en toda circunstancia.

TÍTULO XIV

DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50°. Queda estrictamente prohibido:

- a) Introducir y ver televisión en horarios de trabajo.
- b) Utilizar equipos de música personales que puedan afectar directamente la ejecución de las labores que correspondan al trabajador, la seguridad de las instalaciones o a las personas.
- c) Ejecutar por su cuenta o en su beneficio, sea en forma directa o indirecta actividades o negociaciones dentro del giro de Automotores Gildemeister, en cualquier forma o naturaleza. Inclusive fuera de la jornada de trabajo y en días inhábiles o festivos.
- d) Asimismo, el trabajador está obligado a declarar las actividades comerciales y/o profesionales que realice o en aquellas en las cuales tenga participación, sean estas de cualquier índole mientras tenga su contrato de trabajo vigente con La Empresa.
- e) Realizar llamados telefónicos no autorizados en horas de trabajo.
- f) El trabajador deberá guardar la más absoluta reserva sobre las operaciones de Automotores Gildemeister y de sus clientes o terceras personas, cumpliendo así con el

compromiso de confidencialidad consignado en su contrato de trabajo y firmado con la Empresa.

- g) El equipamiento computacional, los sistemas informáticos, las redes de comunicaciones electrónicas y todos los demás equipos, sistemas y programas de información, reproducción, transmisión de datos o comunicaciones de cualquier naturaleza – por ejemplo: vía telefónica, fax o correos electrónicos - que se asignan a los ejecutivos y trabajadores de la empresa, son de propiedad exclusiva de la respectiva compañía y están destinados, también en forma exclusiva y excluyente, al uso, trabajo y beneficio del giro comercial de la empresa.
- i) Por consecuencia, los referidos equipos, sistemas o redes no pueden ser utilizados en finalidades, modalidades o usos alternativos distintos de los que pertenezcan al giro comercial de la empresa, a las relaciones profesionales o técnicas entre sus ejecutivos y trabajadores, a las relaciones o comunicaciones con los clientes o personas naturales o jurídicas externas con las que la empresa tenga o haya de tener relaciones comerciales, contractuales o de información que sean de su interés o conveniencia.
- j) Queda expresamente prohibido el uso de los equipos, sistemas o aplicaciones para acceder indebidamente, comunicar, transmitir o difundir sin autorización o derecho y de cualquier forma o a través de cualquier medio, datos o informaciones comerciales, financieras o personales, de la empresa, de sus ejecutivos o del personal.
- k) La instalación de software alternativo o pirata está prohibida, sólo se podrán utilizar software que cuenten con licencias autorizadas y visadas por el Área de Tecnología.
- l) Las cuentas de usuarios asignadas para acceder a bases de datos, programas, páginas web, aplicación electrónica, servicios bancarios asociados a la Empresa o cualquier sistema o software computacional que implique un uso restringido, son de responsabilidad exclusiva de la persona a la cual han sido asignadas, no permitiéndose el traspaso o uso por parte de otro trabajador.
- m) Está prohibido compartir cuentas de usuarios y sus contraseñas. El funcionario será responsable de mantener en forma reservada y confidencial sus contraseñas.
- n) Todo acceso a las aplicaciones y servicios asociados a tecnologías de información deberá ser solicitado, aprobado y asignado conforme a los procedimientos establecidos por la Gerencia de Sistemas para dichos efectos,
- o) La empresa se reserva el derecho de fijar las normas técnicas acerca del uso, modificación o supresión de equipos, sistemas de información, de comunicaciones, de transmisión o reproducción de datos. Asimismo, se reserva el derecho de acceso a todas las informaciones, datos y contenidos de los equipos, sistemas y redes de su propiedad.
- p) Está prohibido sumarse a todo tipo de cadenas de correos, reenviar mails maliciosos o publicitarios (SPAM). El uso de los mails masivos sólo es de orden laboral y es de responsabilidad de las Gerencias, así también, es responsabilidad del usuario velar por la buena utilización de las herramientas de correos que provee la Empresa.
- q) Está prohibido el acceso a páginas de Chat y Pornografía.

TÍTULO XV

DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 51°. La empresa con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de sus trabajadores se obliga a:

- a. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.).
- b. Adoptar las medidas necesarias para la protección eficaz de la vida y de la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo a la Ley N° 16.744 y al Decreto Supremo N° 594, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
- c. Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas, salvo en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.
- d. Colaborar, de conformidad a sus medios y a las políticas, procedimientos y recursos que anualmente se aprueben por parte de la administración con dicho objeto, al perfeccionamiento profesional de sus trabajadores, de acuerdo con los programas de capacitación que diseñe.
- e. Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, la Empresa garantizará un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- f. Realizar controles periódicos y en forma universal o general de las distintas herramientas de trabajo que proporciona la Empresa a sus trabajadores, a través de medios idóneos, no afectando la intimidad, vida privada o la honra de estos.
- g. Oír las sugerencias, consultas y reclamos que le formulen los trabajadores, siguiendo los conductos regulares y jerárquicos establecidos en su organización interna. En caso de reclamos por denuncia de acoso sexual, acoso laboral o por no cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, la Empresa seguirá el procedimiento estipulado en el Capítulo IX De las Sugerencias, Consultas y Reclamos de este Reglamento y en las Leyes N° 20.005 y N° 20.348, respectivamente.
- h. No discriminar por motivos raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o normas u origen social, tanto en la contratación de sus trabajadores como en la apreciación de su desempeño y en el trato de estos.
- i. No podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de

contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.

- j. Velar por que las trabajadoras embarazadas no efectúen trabajos considerados por la autoridad competente como perjudiciales para su salud o la de su futuro hijo.
- k. Mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral
- l. Investigar las denuncias y reclamos formulados por los trabajadores de acuerdo con el procedimiento regulado en el Capítulo IX De las Sugerencias, Consultas y Reclamos de este Reglamento.
- m. No permitir que se dirijan labores o que trabajadores las ejecuten bajo la influencia del alcohol y/o drogas ilícitas.
- n. Promover y aplicar medidas que ayuden a proteger el medio ambiente, tanto al interior de la Empresa como en la comunidad que la rodea.
- o. Cumplir la legislación vigente y otros compromisos asumidos por la Institución, en materias de calidad, seguridad, relación laboral, salud ocupacional y medio ambiente, en todos sus procesos.

TÍTULO XVI

DE LA SEGURIDAD

Artículo 52°. Es obligación de los trabajadores, el conocer los sistemas de seguridad con los que cuenta la Empresa, como además el cumplir con las obligaciones inherentes para respetar su funcionalidad, orientada a proteger y brindar la seguridad de los propios colaboradores, clientes, proveedores y al patrimonio empresarial.

- a) Circuito cerrado de televisión: La empresa cuenta con cámaras de seguridad, estas se ubican de acuerdo con parámetros de identificación de riesgos, son de un carácter preventivo y despersonalizado. El *Objetivo expreso del sistema es, “detectar eventuales anomalías o atentados contra la propiedad y contra la seguridad y salubridad de los trabajadores”*
- b) Cerco eléctrico: Existen instalaciones dotadas con cercos eléctricos, debidamente señalizados. Estos cumplen con la normativa del SEC (Superintendencia de Electricidad y Combustible), su objetivo principal es proteger a la empresa de ingresos de antisociales por vías no autorizadas y de esta forma evitar daños o pérdidas a la instalación, su funcionamiento está dispuesto para los días y horarios en que la empresa permanece cerrada; vale decir en horarios fuera de la jornada de trabajo ordinaria.
- c) Alarmas: Los sistemas de alarmas instalados, cumplen el objetivo de detectar intrusiones y proteger a la Empresa de siniestros. Los colaboradores autorizados para su operatividad, tienen la obligación del cumplimiento de las normas establecidas sobre su

funcionalidad: Todos los sistemas de alarmas están siendo monitoreados durante las 24 horas del día, dependiendo de su conectividad en los horarios preestablecidos, se debe respetar dichos horarios de cierre y apertura de los locales, con el objeto de evitar multas por falsas alarmas.

- d) Detector de metales: En aquellos locales donde exista, su objetivo principal es la detección de fugas de accesorios y repuestos por parte de colaboradores que se aparten de los principios éticos y morales, su aplicación es aleatoria y no discriminatorio.
- e) Registro: Cada vez que un colaborador sea solicitado por personal de seguridad, se deberá acceder a la revisión de bolsos o paquetes, estantes o lockers, portamaletas de vehículos de la compañía o privados, sin distinción de cargos o funciones, a través de mecanismos electrónicos u otros, su aplicación es preventiva, aleatoria y despersonalizada.
- f) Normas e instructivos de seguridad: Es obligación de los colaboradores conocer las diversas Normas e Instructivos de Seguridad que son complementarios a las disposiciones insertas en este Reglamento Interno.
- g) De los accesos a las oficinas de la Compañía de personas ajenas, externas y proveedores:

Toda persona será controlada por los guardias de seguridad, debiendo acreditar su identidad y portar una tarjeta de identificación durante su permanencia en la empresa, previa verificación de que la persona a la cual visita lo (la) pueda recibir.

TÍTULO XVII

DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO-LEY 21.643 (LEY KARIN)

Artículo 53°. La empresa en cumplimiento a la Ley N°21.643 asume el compromiso de garantizar un “ambiente laboral libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género”, adoptando para ello medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dichos motivos. Se considerarán contrarios a este principio el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo generada por terceros (“Actos de Violencia”), entendiéndose por tales lo siguientes:

a) Acoso Sexual, es aquel que realiza una persona, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

b) Acoso Laboral, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que

amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros, es aquella conducta que afecte a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Artículo 54°. Será deber de la empresa adoptar e implementar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo. En razón de ello es que, para efectos de cumplimiento de esta obligación la empresa ha elaborado y puesto a disposición de sus trabajadores y trabajadoras, a través de organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales correspondiente, un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, del Acoso Laboral y de Violencia en el Trabajo el cual se agrega a este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad como parte integrante del mismo en el anexo N°3.

El protocolo referido contempla, los siguientes elementos:

- a. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
- d. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

La Empresa informara a los trabajadores sobre el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción al momento de la suscripción del contrato de trabajo a inducción al trabajador nuevo.

Asimismo, la empresa pone a disposición un canal de denuncias disponible a través del sitio web: <https://gildemeister.navexone.com> y el sitio web:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/82037/index.html> para que sus trabajadores puedan realizar las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,

como asimismo las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad laboral. La información previamente indicada y cualquier actualización relativa a ella será comunicada por la empresa a todos los trabajadores y trabajadoras de manera semestral

Artículo 55°. Procedimiento de Investigación del Acoso Sexual, Acoso Laboral y de la Violencia en el Trabajo: El procedimiento dispuesto por la empresa para la investigación de casos de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo se ha desarrollado con estricta sujeción a los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, Debido Proceso y Colaboración, considerando para ello las directrices dispuestas por el Reglamento que al efecto ha dictado el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como los requerimientos mínimos establecidos por ley, que incluyen:

En el evento que se reciba alguna denuncia por acoso sexual acoso laboral, o de violencia en el trabajo se aplicará el siguiente procedimiento, el cual se sustanciará sujetándose a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género que señala el Título IV del Libro II del Código del Trabajo:

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 objeto 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. La perspectiva de género permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de una diferencia en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad

b. **No discriminación.** El procedimiento de investigación debe reconocer 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, paraciencia 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.

c. **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán 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 de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a

que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida 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 pudiese 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.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respecto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan 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 en el presente reglamento.

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 56°. Etapas del Procedimiento:

1. Denuncia: La persona afectada por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo podrá realizar la denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica.

La denuncia debe contener los siguientes requisitos:

- a. Individualización de la persona afectada, con indicación de nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal.
- b. Identificación de la o de las personas denunciadas y sus cargos
- c. 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, indicar la relación que la vincula.
- d. Relación de los hechos que se denuncian.

e. Si la denuncia se efectúa ante la Dirección del Trabajo, debe indicar la empresa y su RUT, o en su defecto indicar su representante en conformidad a lo señalado en el artículo 4 del código del trabajo.

En caso de que la denuncia sea efectuada de manera verbal, la persona que reciba la denuncia levantará un acta de los hechos materia de la denuncia. De esta acta se entregará copia a la persona denunciante, timbrada y fechada con indicación de la hora de la presentación. La persona denunciante deberá firmar una copia en señal de recepción.

Si la denuncia es presentada en contra de una persona que dentro de la organización de la empresa es de aquellas señaladas en el artículo 4 del código del trabajo tales como gerentes, administradores, y, en general, una persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la empresa, esa denuncia será derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

2. Medidas de Resguardo: Recibida la denuncia, se adoptarán las medidas necesarias posibles para separar a los involucrados, para ello se considerará la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.
3. Notificación a la persona denunciada: Recibida la denuncia se notificará a la persona denunciante de la existencia de una denuncia en su contra, se le entregará copia de la denuncia y se le informarán las medidas de resguardo implementada por la empresa. El denunciado deberá firmar una copia de esta notificación e informar un correo electrónico personal al cual se le notificarán las futuras diligencias que se lleven a efecto en el transcurso del procedimiento.
4. Designación de la persona a cargo de la investigación: Recibida la denuncia se designará la persona del investigador, lo cual será comunicado por escrito a la persona denunciante. La empresa podrá decidir derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo para que sea este servicio el que lleve adelante el proceso de investigación.

La persona denunciante o la denunciada al momento de prestar su declaración en la investigación, podrán presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar su reemplazo. La empresa deberá revisar los antecedentes aportados acogiendo o rechazando esta solicitud. De esta actuación se deberá dejar constancia en el expediente.

5. Información a la Dirección del Trabajo: Dentro de los tres días siguientes a recibida la denuncia la empresa informará a la Dirección del Trabajo de la denuncia presentada, de las medidas de resguardo implementadas y de la persona designada a cargo de la investigación con indicación de su nombre completo, cédula de identidad, teléfono y dirección de correo electrónico.
6. Plazo de Investigación: La investigación interna efectuada por el empleador, debe realizarse en un plazo de 30 días hábiles, entendiéndose por inhábiles los sábados,

domingos y festivos.

7. Proceso de Investigación: El proceso de investigación se llevará de manera proactiva por el investigador, debiendo realizar todas aquellas diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

El investigador deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Será obligación del investigador garantizar que todas las partes del proceso sean oídas y puedan fundar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas presenciales o electrónicas, recibir los antecedentes aportados por las partes y recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento para acreditar o desvirtuar la denuncia.

El investigador deberá dejar registro escrito de toda la investigación, ya sea en papel o en formato electrónico. De las actuaciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe correspondiente.

8. Contenido del informe de investigación: Concluida la investigación se deberá emitir un informe (ya sea realizada internamente en la empresa o por la Dirección del Trabajo), que deberá contener:

- a. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
 - b. Individualización del denunciante y del denunciado, especificando a lo menos el número de cédula de identidad o pasaporte, y el correo electrónico personal.
 - c. Individualización de la persona encargada de la investigación (número de cédula de identidad o pasaporte, y el correo electrónico personal). De haber sido objetada su imparcialidad por el denunciante, deberá hacerse referencia a ello y/o de su cambio.
 - d. Mencionar las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones efectuadas
 - e. Especificación de los antecedentes recibidos y de las entrevistas efectuadas.
 - f. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones efectuadas.
 - g. Las conclusiones de la investigación, indicándose los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en que se fundan dichas conclusiones.
 - h. Medidas correctivas si es que correspondiere.
9. Envío de informe de investigación a la Dirección del Trabajo, por parte del empleador: Dentro del plazo de 2 días contados desde que concluyó la investigación el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo el informe y sus conclusiones (de manera electrónica), debiendo este organismo emitir un certificado de recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse. En caso de no hacerlo, se entenderá que lo valida o aprueba.

10. Aplicación de medidas o sanciones: En caso de que la Dirección del Trabajo apruebe el informe y conclusiones, y éstas disponen de medidas o sanciones, el empleador deberá aplicarlas dentro de 15 días, informando al denunciante y al denunciado. Si es que la Dirección del Trabajo no se pronuncia, el empleador deberá igualmente aplicar las medidas o sanciones que considera en su informe y conclusiones, dentro del mismo plazo de 15 días, una vez transcurrido el plazo de 30 días que la Dirección del Trabajo tenía para haberse pronunciado.
11. Sanciones dispuestas en el evento de haberse determinado: En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, la empresa deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador sancionado por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo. En caso de despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a 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.

12. Medidas correctivas: La empresa podrá implementar medidas correctivas con la finalidad prevenir y controlar los riesgos originados en los hechos denunciados. Estas medidas deberán entregar garantía de no repetición, evaluar la eficacia e identificar mejoras que pudieran introducirse en el protocolo de prevención elaborado por el empleador. Podrán establecerse tanto respecto de las personas involucradas en la investigación como de todos los demás trabajadores (información, capacitación, apoyo psicológico, comunicar canales de denuncia, etc.).

Artículo 57°. Régimen de subcontratación o servicios transitorios: El empleador principal o usuario que reciban una denuncia de un trabajador dependiente de otro empleador, deberá informar al denunciante el procedimiento establecido en los numerales anteriores conforme lo señala el Artículo 211 B bis (nuevo) cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa o de empresas de servicios transitorios, según corresponda. El Trabajador denunciante deberá comunicar a la empresa principal o usuaria su decisión en cuanto a presentar la una denuncia ante su propio empleador o ante la Dirección del Trabajo, debiendo en consecuencia la empresa principal remitir los antecedentes al

empleador directo del trabajador o a la Dirección del Trabajo según haya sido la decisión informada. Esta remisión de antecedentes deberá hacerse dentro de los tres días siguientes.

En aquellos casos en que la denuncia involucre a trabajadores de varias empresas, y la denuncia sea presentada por el trabajador afectado ante su empleador directo, éste deberá informar a la empresa principal o usuaria dentro de los 3 días hábiles siguientes, quien deberá iniciar y será responsable de realizar la investigación conforme su protocolo, efectuando las notificaciones correspondientes a todos los empleadores directos de los trabajadores involucrados. Los empleadores de todos los involucrados deberán adoptar medidas de resguardo pertinentes y aplicar las sanciones si es que correspondiese.

Artículo 58°. Violencia en el trabajo: En caso que las conductas provengan de un tercero ajeno a la relación laboral (clientes, proveedores, usuarios, entre otros), que sean efectuadas con ocasión al trabajo y que afecten al trabajador, el trabajador afectado podrá presentar una denuncia ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar una investigación conforme las directrices de este reglamento.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público (fiscalía), Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello.

TÍTULO XVIII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 59°. El contrato de trabajo terminará en los casos siguientes:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, avisando a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación del contrato a plazo fijo.
- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 60°. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a) Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiese sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo por el empleador.
- c) 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.
- d) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - La salida intempestiva o injustificada del trabajador del lugar de labores durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en las labores convenidas en el contrato.
- e) 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.
- f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 61°. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo, invocando como causales las necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismo, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como Gerentes, Gerentes, Agentes o Apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados a lo menos de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, no requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

TÍTULO XIX

DE LAS INDEMNIZACIONES

Artículo 62°. Si el contrato hubiese estado vigente un año o más y la Empresa le pusiere término en conformidad a las causales invocadas en el Código del Trabajo, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, sólo si corresponde, la indemnización por años de servicio respectiva.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la substitutiva del aviso previo que corresponde al trabajador.

Artículo 63°. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en este reglamento y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

TÍTULO XX BIS

ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo. 64°. Automotores Gildemeister asegura el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, en cumplimiento a lo dispuesto por la ley 20.422.

Artículo. 65°: Para los efectos de esta ley se entiende por:

Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: Ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Conducta de acoso: Toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, humillante u ofensivo.

Artículo 65° bis: La empresa realizará los ajustes necesarios y otorgará los servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

TÍTULO XXI

DEL RESGUARDO AL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.

LEY 20.348.

Artículo 66°. La empresa deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 67°. Todo (a) trabajador(a) que considere que ha sido vulnerado su derecho a la igualdad en las remuneraciones, deberá hacer llegar su reclamo por escrito y en sobre cerrado, dirigido al Departamento de Recursos Humanos. Recibido el reclamo, el Departamento de Recursos Humanos tendrá un plazo máximo de 30 días para dar respuesta al trabajador reclamante.

Esta respuesta deberá constar por escrito y estar debidamente fundada, debiendo notificarse de ella en forma personal al reclamante y a la Gerencia de la Empresa.

Artículo 68°. El reclamo escrito, dirigido al Departamento de Recursos Humanos, deberá indicar el nombre, apellido, R.U.T. y dependencia jerárquica del reclamante, así como también deberá indicar el puesto o cargo para el que fue contratado y las funciones que desarrolla a la época del reclamo.

Artículo 69°. Recibido el reclamo, el encargado de Recursos Humanos estudiará los antecedentes aportados, así como también la información contenida en el registro de cargos, funciones y la estructura de remuneraciones de la empresa, pudiendo solicitar la cooperación del superior jerárquico o jefe directo del reclamante, a fin de que éste entregue otros antecedentes que permitan resolver el reclamo, dentro del plazo indicado en el artículo 107.

Artículo 70°. La empresa asegura al trabajador reclamante la confidencialidad del reclamo y de la respuesta del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 71°. Una vez concluido el procedimiento de reclamación señalado en los artículos anteriores, el trabajador podrá realizar una denuncia por infracción al derecho de igualdad en las remuneraciones, la que se sustanciará en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

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

ARTÍCULO 72°: Objeto del Seguro. Establéese un seguro obligatorio, en adelante “el Seguro”, para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la

presente ley.

ARTÍCULO 73°: Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:

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

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

ARTÍCULO 74°: Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

ARTÍCULO 75°: De las prestaciones del Seguro. Los trabajadores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.

ARTÍCULO 76°: Requisitos de acceso al Seguro. Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los trabajadores dependientes deberán tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.
- b) Los trabajadores independientes deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y para el Seguro contemplado en esta ley. Para los efectos de esta ley se considerará que se encuentran al día quienes hayan pagado las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y el Seguro creado por esta ley, el mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.
- c) Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

ARTÍCULO 77°: Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

- a) Tener doce o más meses de afiliación previsional con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.
- b) Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.
- c) Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

De las contingencias protegidas por el Seguro:

ARTÍCULO 78°: Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

- a) Cáncer.

- b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- c) Fase o estado terminal de la vida.
- d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

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

ARTÍCULO 79° Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:

- a) Que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.
- b) Licencia médica extendida por el médico tratante.
- c) Para aquellos niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de aquellos considerados dentro de las Garantías Explícitas en Salud, bastará con la acreditación establecida en la letra b) del inciso anterior.

ARTÍCULO 80°: Condiciones de acceso en caso de trasplante. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:

- a) Que se trate del trasplante de un órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la ley N° 19.451, que establece normas sobre trasplante y donación de órganos, y su reglamento.
- b) Que se haya efectuado el trasplante. En los casos en que no se haya efectuado el trasplante y el niño o niña se encuentren inscritos en el registro nacional de potencia- les receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, se requerirá un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite esta circunstancia.
- c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

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

ARTÍCULO 81°: Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida. La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la lactancia

inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

Las condiciones de acceso y acreditación son las siguientes:

- a) En caso de fase o estado terminal de la vida se requerirá un informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite la condición de salud del niño o niña.
- b) En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos. Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.
- c) Licencia médica extendida por el médico tratante.
- d) Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

ARTÍCULO 82°: Condiciones de acceso en caso de accidente grave. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente son las siguientes:

- a) Informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite:
 - 1.- Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave, y
 - 2.- Que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.
- b) Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.
- c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

ARTÍCULO 83°: Reglamentos de ejecución. Uno o más reglamentos conjuntos de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, suscritos además por el Ministro o Ministra de Hacienda, fijarán las normas para la adecuada aplicación y acreditación de lo dispuesto en los artículos 8°, 9°, 10 y 11, incluidas las normas relativas a la emisión de las licencias médicas y los demás antecedentes documentales.

TÍTULO XXIII

ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

LEY 20.609

ARTÍCULO 84°. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes 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. Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Se considerarán conductas discriminatorias, entre las personas que trabajan en la empresa, las siguientes:

1. Burlarse de las discapacidades físicas;
2. Atacar las actitudes y creencias políticas;
3. Atacar las actitudes y creencias religiosas;

4. Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual,
5. Burlarse sobre el aspecto físico y/o social de una persona.

En caso de discriminación al interior de la empresa, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito ante el jefe de RRHH o quien lo represente. Recibida la denuncia, la empresa deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Conocido el hecho por el jefe de RRHH o quien lo represente, podrá ordenar una investigación interna con el objeto de comprobar la existencia del hecho, la participación y responsabilidades que en él haya cabido al inculpado.

La investigación se encargará al jefe de RRHH o quien lo represente, en calidad de Investigador Encargado, quien no deberá tener relación de dependencia directa con el o los funcionarios involucrados en los hechos investigados. El Investigador Encargado, a su vez, designará a un secretario para que actúe como ministro de fe en la investigación. La investigación interna se efectuará en un plazo de 20 días hábiles, incluida la eventual formulación de cargos y su contestación por el inculpado.

La investigación interna, deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Las conclusiones de la investigación realizada serán puestas en conocimiento del o la denunciante y del o la denunciada. Si la persona afectada optase por denunciar el hecho a la Inspección del Trabajo, esta institución deberá comunicar los resultados de la investigación al jefe de personas o quien lo represente, y a las partes involucradas. En conformidad al mérito del Informe, la empresa, deberá, dentro de siguientes diez días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán consistirán en una amonestación verbal o escrita al/la trabajador/a acosador/a, descuento de un 25% de la remuneración diaria del/la trabajador/a acosador/a. Con todo, la entidad podrá atendida la gravedad de los hechos terminar el contrato de trabajo por conductas de acoso y discriminación.

Si uno de los involucrados considera que algunas de las sanciones o multas aplicadas son injustas o desproporcionadas, podrá utilizar el procedimiento de reclamo Interno o recurrir

a la Inspección del Trabajo.

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

TÍTULO XXIV

DERECHO A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE FEMICIDIO FRUSTRADO O TENTADO LEY 21.565

Artículo 85° El artículo 8 de la ley 21.565 establece lo siguiente:

"Derecho a la protección en el trabajo. Las víctimas de femicidio frustrado o tentado señaladas en la letra a) del artículo 2 tendrán derecho a la protección del trabajo y gozarán de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después, y resultará aplicable lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo. La víctima deberá presentar al empleador la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público, circunstancia en que éste deberá observar lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo."

"La víctima podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, durante el plazo que dure el fuero, con el fin de permitir su debida reparación y protección."

"La comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las personas contempladas en el artículo 2, cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral."

Primeramente, corresponde indicar que, el artículo 8° recién citado, se encuentra dentro del Título II de la Ley señalada, sobre las medidas de reparación.

Seguidamente, corresponde señalar que para los efectos de las medidas de reparación señaladas en el artículo 8°, que se revisan, el legislador ha establecido que la ofendida por el delito, es la trabajadora víctima de femicidio frustrado o tentado y, por lo tanto, tendrá derecho a la protección del trabajo y gozará de fuero laboral.

TÍTULO XXV

RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Artículo 86°. La Ley N° 21.595 que introdujo modificaciones a la Ley N° 20.393, sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, y amplía la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Serán penalmente responsables en los términos de esta ley las personas jurídicas de derecho privado, las empresas públicas creadas por ley; las empresas, sociedades y universidades del Estado; los partidos políticos y las personas jurídicas religiosas de derecho público

La Empresa podrá ser responsable por la comisión de los delitos señalados en la citada ley, por parte de los trabajadores y dependientes dentro del ámbito de sus funciones, así como también por el acto de terceros que tengan o no poder de representación.

Artículo 87°. La Empresa prohíbe cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la Compañía de acuerdo a lo que establecen las Leyes 20.393 y 21.595, por actos cometidos por dueños, controladores, directores, responsables, ejecutivos, y en general trabajadores que realicen actividades de administración o supervisión y cualquier colaborador de la Empresa o externo que represente a la misma.

Se incluyen dentro de los anteriores, a cualquier persona natural que este bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los sujetos recién mencionados y por lo tanto se aplica en general a todo trabajador de la Compañía.

Artículo 88°. Por lo anteriormente señalado se prohíbe expresamente a cualquier trabajador de la Empresa o de cualquier de sus filiales, a realizar cualquier acto que pueda configurar cualquiera de los siguientes delitos:

1. Primera categoría: delitos que bajo toda circunstancia se consideran económicos. Son aquellos que atenten contra el mercado de valores, sector financiero y la libre competencia, por ejemplo: delito de colusión, delitos bursátiles, entrega de información falsa a la CMF, corrupción entre particulares, ocultamiento de información a la FNE, etc.

2. Segunda categoría: delitos que regulan la actividad económica. Son aquellos delitos que sean cometidos en ejercicio, cargo o posición dentro de una empresa o que sean para el beneficio económico o de otra naturaleza para la organización. Ejemplos: delitos informáticos, delitos imprudentes contra la vida y la salud de las personas, delitos medioambientales, delitos tributarios, estafa, administración desleal, ley de propiedad intelectual, etc.

3. Tercera categoría: delitos cometidos por funcionarios públicos, en que haya intervenido también un miembro al interior de una empresa o se reporte un beneficio para ésta. Ejemplo: falsificación de instrumento público, cohecho de funcionario público, fraude al fisco, enriquecimiento ilícito, etc.

4. Cuarta categoría: receptación y lavado de activos, cuando se trate de las categorías anteriores previstos en la ley de lavado de activos.

Las mencionadas categorías 2 y 3 consisten en delitos que solo bajo determinadas circunstancias serán considerados económicos, es decir, cuando se cometen en el marco de actuación de una empresa o en beneficio de una empresa; si se da tal nexo, el delito será considerado económico.

Por otro lado, las categorías 2, 3 y 4 no son aplicables, en cuanto a las personas naturales, a micros y medianas empresas. Estas últimas se regulan bajo el artículo 2 de la Ley N° 20.416 que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño. Además, si la empresa forma parte de un grupo empresarial, deben sumarse todos los ingresos del grupo para determinar en qué categoría está y, por lo tanto, determinar si el estatuto sobre personas naturales es parte del apartado de la ley de delitos económicos.

También se prohíbe expresamente a cualquier trabajador de la Empresa o de cualquiera de sus filiales, a realizar cualquier acto que pueda configurar cualquiera de los siguientes delitos:

a) Financiamiento del Terrorismo: Artículo 8 de la Ley N° 18.314. “El que por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista, por ejemplo apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros”.

b) Explotación sexual, pornografía y extracción de órganos: Artículo 441 quáter Código Penal: “El que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos”.

c) Sustracción y tenencia de madera: Artículo 448 septies Código Penal. “El que robe o hurte troncos o trozas de madera comete el delito de sustracción de madera”.

Artículo 448 octies del Código Penal. “Se castigará como autor de sustracción de madera, con las penas previstas en el artículo 446, a quien en cuyo poder se encuentren troncos o trozas de madera, cuando no pueda justificar su adquisición, su legítima tenencia o su labor en dichas faenas o actividades conexas destinadas a la tala de árboles y, del mismo modo, al que sea habido en predio ajeno, en idénticas faenas o actividades, sin el consentimiento de su propietario ni autorización de tala. Así mismo, será sancionado con la pena de presidio menor en sus grados medio a máximo quien falsifique o maliciosamente haga uso de documentos falsos para obtener guías o formularios con miras a trasladar o comercializar madera de manera ilícita”.

La ley 21.595 sanciona conductas cometidas en el ámbito laboral y de la seguridad social:

1.- Se sanciona la apropiación o distracción de los dineros provenientes de cotizaciones previsionales, figura penal ya existente en nuestra legislación, pero establece un nuevo delito cometido por el empleador, cuando sin consentimiento del trabajador, omite retener o enterar cotizaciones, o bien, declare ante instituciones de seguridad, pagar una renta imponible o bruta menor a la real.

2.- Se sanciona a quien obtenga beneficios previsionales ilícitos mediante fraude al afiliado.

3.- Se sanciona a quienes incurran en falsedades en la certificación de enfermedades, lesiones, estados de salud, diagnósticos, o prestaciones otorgadas.

4.- Se sanciona al empleador que ordene a su subordinado a concurrir al lugar donde desempeña sus funciones, estando el trabajador en cuarentena o aislamiento sanitario, decretado por autoridad sanitaria.

5.- Se sanciona a quien, con abuso grave de situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento, pague una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo remuneracional.

Artículo 89°. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS:

Los trabajadores están en pleno conocimiento que la empresa, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4 numeral 2 de la Ley 21.595 les han informado del protocolo, reglas y procedimientos, necesarios para programar las actividades o procesos cuya ejecución genere o incremente la posibilidad de comisión de alguno de los delitos contemplados en dicha ley.

El listado de actividades o procesos podrá ser sustituido en cualquier momento por el empleador, en ejercicio de las facultades de administración que le confiere la legislación laboral. Estos cambios serán comunicados a los trabajadores en forma electrónica o mediante otro mecanismo que determine la empresa.

Artículo 90°. DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES

Todo trabajador de la Empresa que conozca de hechos ilícitos que pudieran ser constitutivos de delitos en conformidad a este Anexo, tiene la responsabilidad de denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o al “Encargado de Prevención”. Además, todo trabajador podrá, anónimamente, denunciar conductas que no necesariamente sean constitutivas de alguno de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393 y en la Ley 21.595, pero que igualmente se traten de conductas indebidas.

La denuncia podrá ser anónima. Esta denuncia deberá contener una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto autor, cómplice o encubridor y finalmente la fecha y firma del denunciante, esto último, siempre que no se trate de una denuncia anónima.

La empresa garantiza que no se tomará ninguna represalia contra las personas que hayan informado o consultado acerca de una posible infracción al Código de Ética o una posible violación al Modelo de Prevención Ley 21.595 o de la comisión de algún hecho ilícito.

Independientemente si el informante tiene parte en la infracción denunciada, se procederá de acuerdo al procedimiento regular, estableciendo igualitariamente las responsabilidades y sanciones para los involucrados.

En caso de verificarse que no hubo infracción, se le comunicará el resultado de la investigación al informante, para su tranquilidad. Sin represalia ni acción alguna.

Si investigados los hechos se establece la responsabilidad del trabajador, la empresa junto con denunciar a la fiscalía correspondiente, podrá, atendida la gravedad, aplicar alguna de las siguientes sanciones:

a) Una amonestación verbal o escrita al trabajador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno,

relativo a la aplicación general de sanciones.

b) Lo anterior es sin perjuicio de que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra a), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas constitutivas de falta de probidad o cualquier otra causal legal de término del contrato de trabajo, en caso que aplique.

Estas sanciones no obstan a que el “Encargado de Prevención” deberá además denunciar ante las autoridades pertinentes los hechos objeto de su investigación.

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo. La Empresa se obliga a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores en el procedimiento de denuncia e investigación de las personas que incumplan el Modelo de Prevención de Delitos.

TÍTULO XXVI

PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ANTE VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 91°. Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos por el ordenamiento jurídico.

El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando puedan afectar la intimidad, la vida privada, la honra de éstos o bien impliquen algún tipo de discriminación arbitraria, en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo.

Artículo 92°. En el evento que el trabajador considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados con ocasión de la relación laboral, el afectado puede hacer su denuncia por escrito indistintamente a la dirección de la Empresa o en su defecto a la respectiva Inspección del Trabajo.

En el evento que la denuncia sea efectuada a través del empleador, la empresa estará obligada a adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de lo involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 93°. Recibida la denuncia escrita, en el plazo máximo de cinco días la empresa remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, a objeto que inicie la investigación correspondiente.

Artículo 94°. Una vez recibidas las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, conforme al mérito del informe, dentro de los siguientes quince días la empresa dispondrá las medidas o sanciones que correspondan, pudiendo llegar incluso al término de contrato de trabajo.

TÍTULO XXVII

LEY DE LA SILLA

Artículo 95° - La Empresa mantendrá un número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores con objeto de proveer el descanso necesario

Artículo 96°. Cada trabajador tendrá derecho a descansar en los asientos dispuestos, cuando la ejecución de la operación que esté desempeñando, así lo permita.

Cuando el trabajador se encuentre haciendo uso de este derecho, no podrá descuidar el monitoreo constante de la operación sobre la cual esté a cargo.

Artículo 97°. La cantidad de sillas que se dispondrán en los diferentes puestos de trabajo o de descanso variará en función de la operación y cantidad de personal que se encuentre laborando. Con todo, la empresa dispondrá de dos o tres sillas por área de trabajo (el número dependerá del tamaño del área de trabajo y número de trabajadores).

Cuando se trate de trabajos ejecutados en líneas de producción continuas, y que por la naturaleza de la ejecución de las funciones se deba trabajar de pié, la empresa mantendrá al menos 2 sillas por cada 06 trabajadores que laboren en esa unidad.

Artículo 98°. El uso indebido de las sillas, así como del descanso para el cual se han dispuesto, será sancionado con una anotación en la correspondiente hoja de Vida del trabajador infractor.

Se entenderá como uso indebido de las sillas, cualquier acción de destrozo, carga indebida, pararse sobre ella, u otra acción no inherente al uso propio de este mobiliario.

TÍTULO XXVIII

DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 99°. La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Considerando que la aplicación de estas disposiciones legales no afecta a los trabajadores contratados por Automotores Gildemeister, sólo se hace referencia y aplicará cada vez que

se contraten empresas de servicios transitorios y empresas contratistas. La persona responsable de Automotores Gildemeister tendrá que aplicar a cabalidad lo dispuesto en la Ley 20.123, el decreto supremo N° 76 y el Reglamento Especial para Empresas Contratistas

TÍTULO XXIX

DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR

Artículo 99 BIS: Ningún empleador 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 99 BIS A: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso postnatal, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará de fuero y tendrá derecho a subsidio en los términos dispuestos por el artículo 195 del Código del Trabajo.

El descanso pre y postnatal no podrá renunciarse, y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, deberán conservársele sus empleos o puestos de trabajo durante el período prenatal posnatal y permiso posnatal parental.

Para hacer uso del descanso de maternidad, deberá presentarse a la empresa un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Artículo 99 BIS B: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso posnatal parental de doce semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad. 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 dieciocho semanas. En este caso tendrá derecho al 50% del subsidio y a lo menos el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, y la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de doce semanas y en jornada completa.

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

Cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio.

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 a subsidio calculado en base a sus remuneraciones.

Artículo 99 BIS C: Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo también gozará de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses. Cuando un hombre o una mujer solteros o viudos adopten manifieste la voluntad de adoptar un hijo conforme las normas legales, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez en que se dicte la resolución judicial que confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor o se otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la ley 19.620.

Artículo 99 BIS D: El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable

Artículo 99 BIS E: Tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen veinte o más trabajadoras. Lo anterior con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna de la Empresa o las que esta contrate para prestar dicho servicio, la Empresa no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Artículo 99 BIS F: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

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

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

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

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

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Artículo 99 BIS G: Sólo con autorización previa del juez competente se podrá desvincular de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

TÍTULO XXX

DE LAS NORMAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN A LA VIDA PRIVADA DEL TRABAJADOR.

Artículo 99 BIS H: El Empleador sólo podrá recabar, utilizar, manejar, y en sentido amplio, tratar aquellos datos de carácter personal de sus Trabajadores cuando la ley lo autorice o el trabajador consienta expresamente en ello. Sea cual sea la razón en virtud de la cual la Empresa obtenga información o datos personales de alguno de sus Trabajadores, no podrá hacer uso de ellos de ninguna forma, salvo los casos en que la ley lo permita. Si el Trabajador autoriza el uso de esta información, debe ser debidamente informada respecto del propósito del almacenamiento o uso de sus datos personales y su posible comunicación al público.

La autorización que señala el artículo anterior debe constar por escrito, y el cuál debe ser firmado por el Trabajador y dejará una copia de ello a su superior directo o al área de recursos humanos.

La autorización puede ser revocada, aunque sin efecto retroactivo, lo que también deberá hacerse por escrito.

No requiere autorización el tratamiento de datos personales que provengan o que se recolecten de fuentes accesibles al público, cuando sean de carácter económico, financiero, bancario o comercial, se contengan en listados relativos a una categoría de personas que se limiten a indicar antecedentes tales como la pertenencia del individuo a ese grupo, su profesión o actividad, sus títulos educativos, dirección o fecha de nacimiento, o sean necesarios para comunicaciones comerciales de respuesta directa o comercialización o venta directa de bienes o servicios.

Tampoco requerirá de esta autorización el tratamiento de datos personales que realicen personas jurídicas privadas para el uso exclusivo suyo, de sus asociados y de las entidades a que están afiliadas, con fines estadísticos, de tarificación u otros de beneficio general de aquellos.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador tiene la obligación de reserva de toda aquella información relativa al Trabajador y que hubiere conocido con ocasión de la relación laboral, en los términos dispuestos por el Artículo 154 bis del Código del Trabajo.

Artículo 99 BIS I: Conforme a lo establecido en la Ley N° 21.422 que prohíbe la discriminación laboral frente a mutaciones o alteraciones de material genético o exámenes genéticos, la empresa no podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.

Artículo 99 BIS J: El trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N° 20.584, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores. En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir su costo. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

SEGUNDA PARTE

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO XXXI

PREAMBULO

Artículo 100°. El presente Reglamento tiene por objeto, además del señalado en el Capítulo I del mismo, establecer las normas generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la Empresa y que tendrán el carácter de obligaciones, en conformidad con lo establecido por el artículo 67° de la Ley N° 16.744.

El Artículo 67° de la Ley N° 16.744 establece lo siguiente:

“Artículo 67°. 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 hayan 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, Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

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

Este Título de Higiene y Seguridad tiene como objetivos fundamentales:

- a) Fomentar, divulgar y aplicar la prevención de riesgos en seguridad e higiene en la empresa.
- b) Contar con una dirección líder, eficiente y responsable en temas de prevención de riesgos.
- c) Disponer y trabajar con equipos y herramientas en forma segura para los trabajadores.
- d) Utilizar elementos de protección, que cumplan con las normativas de certificación de calidad de los organismos competentes.
- e) Evitar que los Trabajadores cometan acciones subestándares en el desempeño de su labor.
- f) Evitar que los trabajadores desempeñen sus labores en condiciones subestándares.
- g) Indicar a los Trabajadores las obligaciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
- h) Indicar a los Trabajadores las prohibiciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
- i) Indicar las sanciones que deben aplicarse para el caso de contravención de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

TÍTULO XXXII

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 101°. La empresa y los trabajadores quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N°16.744 y a sus reglamentos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro por la autoridad y a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas de su Experto en Prevención de Riesgos, de su Departamento de Prevención de riesgos y/o de su Comité Paritario.

Artículo 102°. La empresa tomará todas las medidas necesarias y mantendrá en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas), informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también los implementos, equipos y herramientas necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La empresa deberá informar por escrito al trabajador, de acuerdo con los procedimientos contenidos acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos. De conformidad con Art. 152 Quáter M, 184 del Código del Trabajo, Art. 3° N° 3 a) Ley N° 20.308 y Art. 3 D.S N° 594.

Artículo 103°. Es imprescindible la buena disposición de todo el personal de la Empresa para conseguir el estricto cumplimiento y respeto a las disposiciones del Reglamento, de modo que es necesario, además, la colaboración de todos en general, pues con ello estaremos resguardando nuestros mutuos intereses.

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

Artículo 104°. La Empresa podrá exigir que, para ocupar un cargo, el postulante se someta previamente a un examen de salud médico-psicológico, realizado en establecimiento médico competente. Este examen será obligatorio en los casos en que la ley así lo establezca o la Empresa así lo determine.

Artículo 105°. El personal que se desempeñe en funciones que signifiquen riesgo para sí y para terceros serán evaluados mediante exámenes médicos sobre el consumo de alcohol, estupefacientes y drogas, en la oportunidad que la Empresa lo estime conveniente.

Artículo 106°. Estas normas tienen como finalidad alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Promover la participación de todos los trabajadores en las actividades de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que desarrolle la Empresa.
- b) Fijar las obligaciones y prohibiciones que los trabajadores de esta Empresa deben conocer y acatar.

- c) Establecer las sanciones a los trabajadores por infracciones a las normas y procedimientos que rijan las actividades de la Empresa, por toda actitud contraria o perjudicial a este reglamento.

TÍTULO XXXIII

RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA, LA DIRECCIÓN Y LAS JEFATURAS

Artículo 107°. DE LA INSTRUCCIÓN BÁSICA

Toda persona que ingrese a trabajar a Automotores Gildemeister deberá recibir de la Empresa una charla de Seguridad inicial en donde se le informe de sus obligaciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos.

Artículo 108°. DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS EJECUTIVOS Y JEFATURA DE LA EMPRESA

Será su responsabilidad exigir que todas las actividades de Prevención y Capacitación que contenga el Programa de Prevención de Riesgos se cumplan. Además, fijará los objetivos que perseguirá dicho Programa y deberá velar por el permanente incentivo y participación de todo el personal de la Empresa en las actividades de Capacitación y Prevención de Accidentes.

Artículo 109°. DE LAS JEFATURAS

Deberán velar porque el Programa de Prevención se cumpla logrando los objetivos trazados por la Dirección de la Empresa. Motivarán al personal a su cargo en la práctica de acciones seguras de trabajo, y velarán también porque las condiciones de trabajo sean seguras. Deberán hacer cumplir todas las disposiciones que estipula el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TÍTULO XXXIV

DE LA OBLIGACION DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 110°. Automotores Gildemeister informará oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores. Asimismo, informará las medidas preventivas y métodos de trabajo correctos.

Especialmente, se debe informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de estos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos. También deberá informar acerca de los riesgos más frecuentes a los que se encuentran expuestos los trabajadores, así mismo, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar

para evitar tales riesgos.

Ver Anexo N° 1 De la Obligación de Informar de los riesgos laborales.

Artículo 111°. La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios, o de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

Artículo 112°. La empresa debe adoptar todas las medidas de prevención de riesgos que sean necesarias, mantener los equipos y dispositivos técnicamente indispensables para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo. De Conformidad al Art. 22° D.S N° 40.

TÍTULO XXXV

DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 113°. El Departamento de Prevención de Riesgos de Automotores Gildemeister tendrá por misión planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, además, asesorar en su gestión al Comité Paritario.

Artículo 114°. En el desempeño de sus funciones el Departamento de Prevención de Riesgos, actuará en forma coordinada con el Organismo Administrador de la Ley 16744.

Artículo 115°. Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Departamento de Prevención de Riesgos, deberá atenerse a lo dispuesto por la Ley 16.744 y sus Decretos complementarios”.

TÍTULO XXXVI

DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 116°. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es una organización legal de participación conjunta entre la Empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo, y se adopten acciones que contribuyan a su eliminación o control.

Artículo 117°. De los Comités Paritarios y su organización, elección y funcionamiento.

a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda obra o faena en que trabajen más de

25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la Empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744 serán obligatorias para la Empresa y los trabajadores.

Si la Empresa tuviese obras distintas, o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad con el decreto 54 de la ley de accidentes del trabajo.

- b) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores.
- c) La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- d) Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- e) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
- f) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- g) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 54 de la Ley 16.744.

Artículo 118°. Funciones de los Comités Paritarios

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de ayuda mecánica, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

- Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo.
 - Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores.
 - Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, de

las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.

- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la Empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

TITULO XXXVII

DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE TRAYECTO

Artículo 119°. En caso de accidentes del trabajo o de trayecto, se deberá denunciar conforme a los procedimientos establecidos por la Empresa.

Para los efectos de proceder a su reconocimiento, prevenir las causas y evitar los efectos perjudiciales, tanto para la salud del trabajador como para la continuidad del trabajo, se acepta como válida la definición técnica de accidente del trabajo, que establece: *“Accidente es un acontecimiento no deseado que altera o interrumpe el proceso normal de trabajo, pudiendo causar o no una lesión al trabajador y dañar las máquinas, equipos o material, pero que en todo caso causa pérdida de tiempo productivo”*.

Tomando como referencia que la Ley 16.744 en su artículo N° 5 define como accidente del trabajo, *“toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”*. Esto quiere decir que incluye los accidentes ocurridos tanto en el puesto de trabajo como en su entorno, los que tengan directa relación con la actividad para la cual fueron contratados o los sufridos por el cumplimiento de otras obligaciones destinadas por la Empresa.

Artículo 120°. Accidente del Trayecto: *“Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y lugar del trabajo”*. La condición legal para su reconocimiento es que su ocurrencia sea en el trayecto directo entre el domicilio donde pernocta la persona y el lugar de trabajo.

Serán considerados accidentes de trayecto, además, aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se

dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Artículo 121°. De acuerdo al Art. 71 D.S N° 101 y Art. 76 Ley N° 16.744, en caso de accidentes del trabajo o de trayecto la empresa 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 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.
- c) 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.
- d) 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.

Artículo 122°. Todo Trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe directo.

Artículo 123°. Será obligación del jefe directo del accidentado o de la jefatura, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente de trabajo o de trayecto.

TÍTULO XXXVIII

DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Artículo 124°. La investigación de accidentes se basa en el principio de que éstos no son casuales, sino que tienen sus causas precisas. Por consiguiente, su objetivo principal es descubrir condiciones y prácticas inseguras de trabajo con el fin de evitar que se produzcan las circunstancias o condiciones que posibiliten los accidentes. En consecuencia, durante la investigación de accidentes de trabajo, a diferencia de otros tipos de investigaciones, no se persigue identificar o ubicar culpables para sancionar, sino que tratar de descubrir posibles fallas humanas o materiales para corregirlas o eliminarlas a través de la aplicación de medidas técnicas.

Aun cuando haya lesiones menores o no se produzcan, podrán investigarse las causas de los daños materiales o las alteraciones del trabajo originadas por los accidentes.

Artículo 125°. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

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 Empresa sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por el jefe directo del trabajador afectado, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal de la empresa.

TÍTULO XXXIX BIS

DE LOS ACCIDENTES FATALES Y GRAVES.

Artículo 127°. En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del Artículo 76 de la Ley N° 16.744, si en la empresa ocurriere un accidente del trabajo grave o fatal, se deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Suspenden en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los Trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
2. Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente.

Para estos efectos se entenderá por:

Accidente del trabajo fatal: aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

Accidente del trabajo grave:

cualquier accidente del trabajo que:

- Provoca de forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo
- Obliga a realizar maniobras de reanimación, frente a un paro cardiorrespiratorio
- Obliga a realizar maniobras de rescate para ir en ayuda del o los trabajadores afectados, ya sea que se encuentren desaparecidos o impedidos de salir por sus

propios medios.

- Implica una caída de altura de más de 1,8 metros
- Involucren un número de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena

Faenas afectadas: aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

Procedimiento

El procedimiento a cumplir ante la ocurrencia de un accidente fatal o grave será el que a continuación se indica:

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, la persona a cargo de la faena deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.

El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

2. El responsable del área de trabajo deberá avisar en forma inmediata al depto. de Prevención de Riesgos, sea por teléfono o radio, para que este informe inmediatamente el accidente del trabajo ocurrido tanto a la Inspección del Trabajo como a la Seremi de Salud respectiva.
3. El depto. de Prevención de riesgos y quien lo subrogue debe efectuar la denuncia a:
 - a) La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente.
 - b) La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica o FAX o personalmente.
4. El departamento de prevención de riesgos deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: Datos de la empresa, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido. Utilizando para ello los formularios dispuestos por la Superintendencia de Seguridad Social.
5. Solo se podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda, por las mismas vías señaladas en el punto 4 anterior, cuando se hayan subsanado las causas que originaron el accidente. Previa autorización de la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud. Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.
6. Se debe señalar además que **el procedimiento anterior, no modifica ni**

reemplaza la obligación de denunciar el accidente en el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), ante el respectivo organismo administrador, así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

TÍTULO XL

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 128°. La seguridad es esencial para el desarrollo eficiente de cualquier trabajo. Será obligación primordial, por lo tanto, de los trabajadores de la Empresa en sus distintos niveles conocer y cumplir las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 129°. No se aceptarán reclamos por desconocimiento de las materias tratadas en el presente Reglamento una vez que el mismo haya cumplido todos los trámites formales para su aprobación.

Las normas internas o disposiciones preventivas o correctivas a la seguridad e higiene del trabajador, que con posterioridad a la formalización del presente Reglamento sean dictados o puestas en prácticas por el Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario de Automotores Gildemeister, se entenderán incorporadas automáticamente a él y tendrán, por lo tanto, valor y respaldo legal para exigir su cumplimiento. En todo caso, tales normas deberán ser debidamente difundidas mediante instrucciones emitidas por la Empresa.

Artículo 130°. El personal deberá avisar a su jefe directo, al Departamento de Prevención de Riesgos y/o al Comité Paritario de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o situación de emergencia.

Artículo 131°. El personal deberá evitar cometer acciones inseguras que puedan significar riesgos de accidentes o siniestros en las dependencias de la institución.

Artículo 132°. Es obligación de los respectivos jefes exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo. Asimismo, deberán exigir al personal ajeno a la Empresa que desarrolle labores por cuenta de terceros dentro del recinto o en el área de concesión, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.

Artículo 133°. La contravención por el personal de las exigencias sanitarias o de seguridad establecidas en las actividades de la Empresa deberá ser puesta en conocimiento por los respectivos jefes al Departamento de Prevención de Riesgos y/o al Comité Paritario, a la brevedad posible, para que se tomen las medidas correctivas que se estimen convenientes.

Artículo 134° Todo trabajador de la Empresa tiene obligación de dar cuenta inmediata a su jefe directo de todo accidente que ocurra en su centro de trabajo, ya sea que le haya afectado directamente o haya lesionado a otras personas. También deberán informarse aquellos accidentes de carácter material que, aunque no causen daño a las personas, afecten a las máquinas, equipos, instalaciones, materiales o que, en general, alteren o

detengan el trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido por la Empresa.

El retardo en hacer la denuncia podrá significar la no aceptación del caso como accidente del trabajo, si los antecedentes aportados no son convincentes. De igual manera los trabajadores estarán obligados a denunciar toda posible enfermedad o dolencia, sea o no de tipo ocupacional, que puede significar inhabilidad para el trabajo o riesgo para la ejecución segura de sus labores.

Artículo 135°. Los trabajadores deberán someterse a todos los exámenes médicos, tratamientos u otras medidas sanitarias que determine la Empresa, de conformidad con el Código del Trabajo.

Artículo 136°. Deben respetarse las limitaciones o prohibiciones establecidas para el acceso o tránsito en determinados lugares de trabajo o recintos de la Empresa, calificados como Zonas Restringidas o Prohibidas.

Artículo 137°. Es obligación del personal dejar limpios y ordenados los lugares de trabajo al término de cada día.

Artículo 138°. Será obligatorio para todo el personal cumplir las normas y medidas que le imponga el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario y la Asociación Chilena de Seguridad.

Artículo 139°. Automotores Gildemeister deberá proporcionar a sus trabajadores, sin costo para ellos, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y al adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

En el caso de los cascos que se entreguen como elemento de protección personal, estos deberán cumplir con la Guía para la Selección y Control de Cascos de Protección de Uso Industrial, instaurada por la Resolución 19 Exenta del Ministerio de Salud.

Artículo 140°. El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección, cuando éste ha sido cambiado, sustraído o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

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

Artículo 141°. Será obligatorio usar la ropa de trabajo y uniformes que la Empresa otorga a aquellos trabajadores que por razones de sus labores deban usar este tipo de vestimenta.

Artículo 142°. La empresa adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores expuestos a radiación solar, proporcionando los elementos de protección personal adecuados y sin costo.

Las siguientes son recomendaciones a seguir por todos los trabajadores de la empresa:

- Minimizar la exposición solar por actividad laboral entre las 12:00 y 14:00 horas
- Utilizar gorro con protector de cuello
- Aplicarse Bloqueador solar con filtro UV-B 30 minutos antes de exponerse al sol para zonas expuestas, con factor 20 o superior de acuerdo a su tipo de piel, uso de protector solar labial.
- Repetir aplicación de bloqueador solar cada 2 horas en horario de alto riesgo
- Protección ocular, gafas con filtro UV-B

La empresa informará por diversos canales y en forma oportuna el Índice Ultravioleta (UVI), para tomar los resguardos necesarios.

Artículo 143°. La conducción de vehículos y/o maquinarias automotrices al interior de las instalaciones de Automotores Gildemeister, queda sujeta a las normas de seguridad establecidas por la Empresa, y en todo caso, manteniendo siempre una conducción razonable y prudente.

Asimismo, para conducir vehículos y/o maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como automóviles, motocicletas, camiones, tractores, bulldozers, palas mecánicas, grúas, retroexcavadoras y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito, la posesión de licencia de conducir será controlada en forma aleatoria y despersonalizada.

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

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

TITULO XLI

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 144°.Queda terminantemente prohibido a todo trabajador de la Empresa:

- a) Operar maquinarias o equipos para los cuales no está autorizado.
- b) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones sin estar autorizado.
- c) Sacar, modificar, o desactivar mecanismos o equipos protectores de maquinarias o instalaciones.
- d) Aplicarse o aplicar a otros, medicamentos o tratamientos médicos, sin prescripción médica.
- e) Conducir cualquier vehículo dentro de la Empresa sin estar expresamente autorizado, a excepción de ser parte de su desarrollo laboral.
- f) Romper, rayar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocadas a la vista de los trabajadores para que sean conocidas por éstos o para información general.
- g) Adulterar las informaciones a consignar en las denuncias o informes de accidentes.
- h) Efectuar inscripciones o dibujos sobre muebles o inmuebles de la Empresa.
- i) Entrar o salir de la planta por algún lugar distinto que el fijado por las disposiciones en vigencia.
- j) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como tampoco cualquier tipo de drogas que no sean prescritas por una entidad médica competente.
- k) Ingresar al lugar de trabajo o permanecer en él bajo la influencia de drogas sin prescripción médica o del alcohol, aunque no se llegue a la ebriedad.
- l) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no esté capacitado o autorizado o en estado de salud no compatible con el trabajo a realizar.
- m) Realizar trabajos o estar en lugares para los cuales se necesite una autorización escrita por parte de su Jefe directo, Encargado de Prevención de Riesgos o Administración Superior de la Empresa.
- n) Abandonar el lugar de trabajo durante la jornada de trabajo, sin el correspondiente permiso.
- o) Se prohíbe fumar o encender fuegos, en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

Dependencias tales como oficinas, talleres, bodegas, casino y servicios higiénicos, o en todo aquel lugar que no se haya señalado como permitido. Ley del tabaco

Sólo se podrá fumar en aquellos lugares habilitados por la empresa para ello.
- p) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y/o habilitadas especialmente para el transporte de personas.

- q) Portar armas de cualquier naturaleza en las dependencias, instalaciones o lugares de trabajo de la Empresa.
- r) Desentenderse de normas o instrucciones de higiene y seguridad impartidas por la Empresa.
- s) Operar con cargas superiores a 25 kgs., en casos en que el manejo o manipulación manual sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse. En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.
- t) En el caso de la trabajadora embarazada, prohíbese las operaciones de carga y descarga manual.

TITULO XLII

DE LAS FALTAS, SANCIONES Y APELACIONES

Artículo 145°. Toda trasgresión del presente Reglamento o el no cumplimiento de las disposiciones de seguridad establecidas por el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario, podrán ser considerados por éstos como faltas leves o graves, según su origen, incidencia o riesgo comprometido, conforme con los resultados de la investigación pertinente.

Se considerará como falta grave la trasgresión de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, así como también los siguientes incumplimientos:

- a) Proporcionar informaciones falsas sobre las causas o circunstancias de los accidentes ocurridos, especialmente en el momento de la investigación;
- b) No utilizar los elementos y equipos de seguridad que proporcione la Empresa;
- c) Descuido o negligencia en el uso o manejo de máquinas o equipos que estuvieren a su cuidado y operación;
- d) Toda simulación de enfermedad o accidente del trabajo;
- e) No informar oportunamente sobre riesgos evidentes que pongan en peligro la seguridad del personal en funciones;
- f) Cualquier acto, en general, que vaya en perjuicio de la disciplina interna y que pueda significar un atentado para la seguridad personal de los demás trabajadores o para las actividades de la Empresa;
- g) Activar innecesaria, descuidada o irresponsablemente los sistemas de alarmas existentes en la Empresa.

También constituirá falta grave la reiteración de una falta leve.

Artículo 146°. Las infracciones a las disposiciones del presente Reglamento se sancionarán con amonestación verbal o por escrito, con copia a la carpeta personal e

información de este hecho a la Inspección del Trabajo, si esto último lo estimase pertinente el Comité Paritario o la Gerencia de Recursos Humanos.

Además de la amonestación indicada anteriormente, también se podrá aplicar multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 157° del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, si la falta es considerada grave por su reiteración o su naturaleza, podrá ser sancionado el trabajador con la terminación del contrato de trabajo por el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Artículo 147°. Cuando el Comité Paritario haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, la autoridad competente podrá aplicar la multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Artículo 148°. El trabajador afectado por la aplicación de una multa podrá reclamar por escrito ante el superior jerárquico que le impuso la sanción, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del momento en que ésta le haya sido notificada.

Si a juicio del trabajador el superior en cuestión no diere solución oportuna a su reclamo o petición o bien considerare insuficiente o errada la información solicitada, podrá elevar su caso personal a los superiores de dicho Jefe, pudiendo en caso necesario llegar hasta la máxima autoridad de la Empresa, quién resolverá a la mayor brevedad sobre esta materia.

Artículo 149°. Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores de Automotores Gildemeister. Respecto de las situaciones no previstas por el presente reglamento, tanto la Empresa, como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y los trabajadores de la Empresa, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y al Código del Trabajo.

TITULO XLIII

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN EL Art. 76 DE LA LEY N° 16.744 Y 77 MODIFICADO POR EL Art. 77 Bis DE LA LEY 19.394, Y LOS ARTÍCULOS 73, 76, 79, 80, 81, Y 93 DEL DECRETO SUPREMO 101 DE 1968.

Artículo 150°. Los procedimientos de reclamos y la evaluación de las incapacidades están regulados por las normas legales y reglamentarias que se transcriben a continuación para mejor información de los trabajadores. A continuación se transcriben las disposiciones aplicables relevantes:

a) Artículo 76 de la Ley N° 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 diagnóstico la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

b) Artículo 77 de la Ley N° 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 Accidente 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 (Ley N°18.269. Art. único N° 7).

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 del dispuesto en los incisos procedentes, 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.”

c) Artículo 77 bis de la Ley N° 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 Provisional 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 provisional 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 reembolso, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la 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, las Mutualidades 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 éste afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento de 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 resolviera 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 efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuera 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, por lo cual 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”.

d) Artículo 71 del Decreto N° 101:

“Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la Ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique”.

e) Artículo 72 del Decreto N° 101:

“La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas:

Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en

conformidad al artículo 76 de la Ley o, en su caso, por las personas señaladas en el artículo precedente.

La persona natural o entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que corresponda y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio”.

f) Artículo 73 del Decreto N° 101:

“Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° título VIII de la Ley.”

g) Artículo 76 del Decreto N° 101:

“Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud competente la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones”.

h) Artículo 79 del Decreto N° 101:

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

i) Artículo 80 del Decreto N° 101:

“Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

j) Artículo 81 del Decreto N° 101:

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

k) Artículo 90 Decreto N° 101:

“La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

A. A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de la Ley N° 16.395, y

B. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

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

l) Artículo 91 del Decreto N° 101:

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

m) Artículo 93 del Decreto N° 101:

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

TÍTULO XLIV

DE NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19

Artículo 151°. Para efectos del presente título, se entenderán los siguientes conceptos:

- a) Coronavirus (COVID-19): enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.
- b) Caso sospechoso de infección por SARS-CoV-2:
 1. Persona que presenta un cuadro agudo con al menos dos o más de los signos o síntomas restantes (signos o síntomas nuevos para las personas y que persisten por más de 24 horas):
 - Fiebre (37,8 °C o más),
 - tos,
 - disnea o dificultad respiratoria,
 - Congestión nasal.
 - Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
 - Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
 - Mialgias o dolores musculares.
 - Debilidad general o fatiga.
 - Dolor torácico.
 - Calofríos.
 - Cefalea o dolor de cabeza.
 - Diarrea.
 - Anorexia o náuseas o vómitos.
 - Pérdida brusca del olfato o anosmia.
 - Pérdida brusca del gusto o ageusia.
 2. Aquella persona que presenta una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

Estas personas deben realizar un test RT-PCR para SARS-CoV-2 o prueba de antígenos para SARS-CoV-2.

- c) Caso sospechoso de reinfección por SARS-CoV-2: Persona que tuvo un primer episodio sintomático o asintomático confirmado de COVID19, en la cual han transcurrido al menos 90 días desde la fecha de notificación del episodio previo y que actualmente presenta una prueba positiva RT-PCR para SARS-CoV-2.
- d) Caso Confirmado.

Se entenderá que una persona está diagnosticada o es un caso confirmado con COVID-19 cuando se cumpla alguna de las siguientes hipótesis:

1. La persona cuenta con un resultado positivo para SARS-CoV-2 en un test RT-

PCR

2. La persona se encuentra como caso sospechoso y presenta un resultado positivo en una prueba de antígenos para SARS-CoV-2, tomado en un centro de salud mandatado, para estos efectos, por la autoridad sanitaria.

e) Persona en alerta de Covid-19

Es una persona que vive o ha estado a menos de un metro de distancia, sin mascarilla o sin el uso correcto de mascarilla, de un caso probable o confirmado, ya sea:

1. Sintomático, desde los 2 días antes y hasta 7 días después del inicio de síntomas del caso confirmado.
2. Asintomático desde los 2 días antes y hasta 7 días después de la toma de muestra del caso confirmado.

Artículo 152°. La Empresa ha implementado una serie de medidas y resguardos en el marco de la prevención del contagio del COVID-19, las que deberán ser acatadas y cumplidas por sus trabajadores.

Bajo las medidas se encuentran establecidas las siguientes:

- a) Testeo diario de temperatura del personal, cliente y demás personas que ingresan a la empresa.
- b) Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimientos que determine la autoridad sanitaria.
- c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad.
 - Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas.
 - Comedores.
 - Vías de circulación.
- d) Disponibilidad de agua y jabón, de acceso fácil y dispensadores de alcohol gel certificado, accesible y cercano a los puestos de trabajo.
- e) Medidas de sanitización periódica de las áreas de trabajo.
- f) Medios de protección puesto a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- g) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.

- h) Otras medidas que dispongan la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

Artículo 153°. Obligaciones de los trabajadores para la prevención de Covid-19

- a) Uso obligatorio de mascarillas, cubriendo nariz y boca, en las dependencias de la Empresa cuando se encuentren con síntomas de resfrió o gripe. Las mascarillas serán provistas por el propio Empleador.

Con relación al uso de mascarillas al Trabajador se le recomienda utilizarlas en el transporte público o privado, ascensores, funiculares, espacios cerrados, espacios comunes de condominios y en la vía pública de zonas urbanas y pobladas, según las exigencias vigentes realizadas por la autoridad sanitaria.

- b) Cumplir con un distanciamiento físico siempre y en todo momento, manteniendo un metro lineal de distancia con otra personas y trabajadores, esta distancia deberá cumplirse también cuando se encuentre realizando filas o se encuentre en espacios abiertos o cerrados.
- c) Cumplir con las siguientes medidas de autocuidado:
- Evitar tocarse los ojos, nariz o boca.
 - Evitar contacto cercano, como conversaciones cara a cara.
- d) Deberá cubrirse la nariz y boca con el antebrazo al toser o estornudar, o cubrir con pañuelo desechable. En este último caso, deberá botar inmediatamente después de su uso dicho pañuelo en un contenedor con tapa.
- e) Deberá lavarse frecuentemente las manos con agua y jabón por 20 segundos o en su defecto, utilizar alcohol gel o alcohol disponible.
- f) Al ingresar a las dependencias de la Empresa podrá controlarse la temperatura.
- g) Mantener sus utensilios de uso personal y elementos de protección personal almacenados separadamente y no en espacios comunes, y no podrá compartirlos con otros Trabajadores.
- h) Asistir y aprobar las capacitaciones que sobre la materia establezca el Empleador.
- i) Tomar conocimiento de la información que el Empleador le provea respecto a las vías de transmisión, signos y síntomas, acciones si presenta síntomas, medidas preventivas y uso correcto de los elementos de protección personal en el caso que corresponda.
- j) De ser considerado “persona en alerta de COVID”, deberá informarlo inmediatamente a su jefatura directa, ausentarse o abandonar el lugar de trabajo siendo derivado a un centro asistencial para testeo de COVID-19.
- k) El Trabajador que presente síntomas de contagio COVID-19 o se constituya como caso sospechoso, caso confirmado, persona en alerta COVID o bien cuando la

empresa lo determine de acuerdo con el plan preventivo de contagios implementado, deberá realizarse un test antigénico, a costo de la Empresa, debiendo obtener un resultado negativo para poder reintegrarse presencialmente. En caso de resultado positivo, el Empleador seguirá el conducto regular exigido por la Autoridad de Salud.

Artículo 154°. Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 (LEY 21.342)

Se establece este seguro de carácter obligatorio para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, tanto para los afiliados a FONASA (grupos B, C y D, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional) como a los cotizantes de ISAPRE siempre que se atiendan en la Red de Prestadores para la cobertura adicional para enfermedades catastróficas (CAEC) conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

También contempla una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado estando vigente la póliza, con o por contagio del virus SARS-CoV-2, causante del COVID-19.

Es obligación y de cargo del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador, cuya prima se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos. Se excluyen de esa obligatoriedad los trabajadores que hayan pactado su jornada bajo la modalidad de teletrabajo a trabajo a distancia de manera exclusiva.

El plazo de vigencia del contrato del seguro será de un año desde su respectiva contratación, hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del nuevo COVID-19. Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece la alerta sanitaria decretada, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el existente.

TÍTULO XLV

DE LAS EMERGENCIAS

Artículo 155°. La empresa contará con un plan de emergencias que incorpore todas las posibles emergencias que puedan producirse por manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas reguladas por el D.S N° 43, con sus respectivos procedimientos, cadena de mando, plano que incluya todas las instalaciones, zonas de seguridad, vías de acceso y de salida, lista actualizada de sustancias peligrosas, equipos y elementos para combatir la emergencia.

Artículo 156°. DE LA PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIO

La empresa ante la existencia de algún riesgo de incendio mantendrá la cantidad necesaria de extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que se manipulen o se almacenen. Los extintores cumplirán con los requisitos y características que establece el D.S N° 44 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los

lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

Artículo 157°. Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia. De conformidad al Art. 48 D.S. N° 594.

Artículo 158°. Todo trabajador que observe que se ha iniciado o esté en peligro de producirse un incendio en su oficina, deberá dar inmediatamente la alarma, a través de los medios disponibles.

Artículo 159°. El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos de extinción de incendio del sector en el cual labora, como asimismo, conocer la forma de operarlos.

Artículo 160°. Las clases de fuegos que se reconocen corrientemente y los tipos de extintores que se emplean para combatirlos son los siguientes:

- a) FUEGOS CLASE A: Son los que se producen en combustibles sólidos comunes, por ejemplo: maderas, papeles, alfombras, etc.

Agentes extintores utilizados: espumas, polvo químico seco y agua.

- b) FUEGOS CLASE B: Son los que se generan en combustibles líquidos o inflamables, tales como: gasolina, aceites, grasas, y solventes en general.

Agentes extintores utilizados: espumas, polvo químico seco y anhídrido carbónico.

- c) FUEGOS CLASE C: Son los que se generan o inician en equipos eléctricos energizados con corriente eléctrica, y que, para seguridad personal, es necesario que el elemento extinto no sea conductor de la electricidad. Una vez desconectada la energía, el fuego, según el tipo de combustible comprometido corresponderá a uno de clase A, B o D.

- d) FUEGOS CLASE D: Son los generados por ciertos metales tales como magnesio, titanio, zirconio, etc. que al arder alcanzan temperaturas muy elevadas y requieren un elemento extintor no reactivo a dichas temperaturas.

TÍTULO XLVI

DE LAS NORMAS ESPECIALES DE TELETRABAJO DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 161°. Los trabajadores que pactaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida. De esta manera, se aplicará las mismas disposiciones legales que regula para accidentes del trabajo conforme a la normativa vigente y lo establecido en este reglamento, salvo se trate de un accidente doméstico.

Se entiende por accidente domésticos los accidentes producidos en la vivienda mientras se realizan actividades propias del hogar, o que no se produzcan a causa o con ocasión del trabajo.

Artículo 162°. Las partes podrán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el Contrato de Trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

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

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

Artículo 163°. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 164°: En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

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

Artículo 165°: Las cláusulas mínimas del contrato o anexo de teletrabajo o trabajo a distancia serán las siguientes:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H de la Ley 21.220, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá

ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I de la Ley 21.220.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión
7. Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 166°. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR RESPECTO AL TRABAJADOR ACOGIDO A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

1. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes.
2. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, el empleador deberá también 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. (Ver Anexo 2: Condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo).
3. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
4. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.
5. Garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado. Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

Artículo 167°: PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES ACOGIDOS A MODALIDAD TELETRABAJO.

1. Ejecutar las labores contratadas bajo los efectos del alcohol y/o del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.
2. Ejecutar labores que impliquen manipular, procesar y/o almacenar sustancias peligrosas.

Artículo 168°: OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES ACOGIDOS A MODALIDAD TELETRABAJO.

1. Utilizar los elementos y herramientas tecnológicas entregadas e indicadas por la Empresa para la prestación de los servicios, en atención a los resguardos que en razón de seguridad de la información corresponden cumplir.
2. Realizar la capacitación que impartirá periódicamente el Empleador en relación al trabajo a distancia o teletrabajo. También podrá ser impartida por el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.
3. Entregar oportunamente y con información veraz, la autoevaluación de riesgos laborales que este Empleador le requiera.
4. Dar cumplimiento a las medidas que prescriba el Organismo Administrador del seguro (previa constatación de las condiciones que ponen en riesgo al Trabajador).
5. Tomar conocimiento de los riesgos que el Empleador le informó por escrito respecto al desarrollo de las labores contratadas, junto con las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores bajo esta modalidad de desempeño.
6. Utilizar los equipos y elementos de protección personal provistos por el Empleador para el desempeño de sus funciones.
7. En caso de desempeñarse el trabajador de forma parcial bajo esta modalidad, deberá dar cumplimiento a las combinaciones de trabajo remoto y presencial, establecidas en el anexo a su contrato de trabajo.
8. Aquellos trabajadores exceptuados de limitación de jornada deberán dar cumplimiento al tiempo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas. Tiempo en el cual no podrán trabajar ni responder requerimientos al Empleador.
9. Aquellos trabajadores sujetos a registro de asistencia deberán registrar dicha asistencia a través del sistema que al efecto ha implementado la Empresa.
10. Firmar el anexo de teletrabajo o trabajo a distancia que indique las condiciones en las cuales se desarrollará esta modalidad de trabajo remoto, antes de iniciar las labores en dicho régimen.
11. Permitir que el Empleador o el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, accedan al domicilio del trabajador a efectos de que puedan revisar si el puesto de

trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento de la ley 21.220 y demás normas sobre la materia.

TÍTULO XLVII

DE LA REGULACIÓN DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.

Ley 20.949, 17 de septiembre 2018

Artículo 169°. Respecto a la protección de los Trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, se entenderá por Manipulación de Carga y/o Descarga, toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios Trabajadores. De conformidad al Art. 221-F del Código del Trabajo.

Artículo 170°. La empresa velará por que se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. El trabajador que se ocupe de la manipulación manual de las cargas reciba una capacitación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud. De conformidad al Art. 221-G del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo anterior, queda prohibido a los trabajadores de la Empresa lo siguiente:

- Llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas de peso superior a los 25 kilogramos, sin ayuda mecánica, tales como grúas, transpaletas, carros de arrastre, entre otros. De conformidad al Art. 221-H del Código del Trabajo.
- Mujeres y menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas superiores a 20 kilogramos. Artículo 221-J
- Las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Artículo 221-I.

Artículo 171°. Cabe precisar que los pesos de carga señalados son pesos de carga máximo, lo cual no implica que necesariamente se deban cargar dichos pesos.

De todas formas, la empresa velará y adoptará las medidas para que los pesos de carga guarden relación con las condiciones físicas del trabajador que realizará la labor, factor que deberá tener en consideración quien dicte la orden de ejecución.

TÍTULO XLVIII

DE LA APLICACIÓN DE PROTOCOLOS MINSAL

Artículo 172°. La empresa aplicará los Protocolos MINSAL que correspondan de acuerdo a la identificación de peligros, para adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de los trabajadores cuando puedan estar expuestos a agentes físicos, agentes químicos o agentes biológicos que puedan producir una enfermedad profesional.

TÍTULO XLIX

DE LOS TRASTORNOS MUSCULO ESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)

Artículo 173°. Automotores Gildemeister se compromete a evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de la empresa, lo que llevará a acabo conforme a las indicaciones establecidas en la norma técnica que dista el ministerio de salud.

Los factores de riesgo son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas.
- Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas.

La empresa deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo. La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización. De Conformidad al Art. 110 a.3 D. S N° 594

Artículo 174°. El trabajador que desarrolle sus labores en puesto de trabajo cuya evaluación con norma técnica TMERT tuvo como resultado valores que pudieren desencadenar una dolencia de tipo musculo-esquelético, será capacitado en la ejecución de ejercicios compensatorios junto con la incorporación de pausas de recuperación durante sus labores, además de entrenamiento en materias relativas a la correcta postura durante la ejecución de sus labores, organización del puesto de trabajo, etc; además de las medidas ingenieriles que el puesto de trabajo demande para su mejoría.

TÍTULO L

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 175°. 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.

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

A contar del año 2016 Automotores Gildemeister implementa el protocolo psicosocial a través la aplicación de la encuesta SUCESO ISTAS 21, instrumento validado para población chilena, la cual mide la existencia y magnitud de factores relacionados con los riesgos psicosociales en la organización. Dicha información se utiliza para generar y planificar acciones de intervención en busca de disminuir la incidencia y prevalencia de problemas de salud mental en los trabajadores, relacionados a estos riesgos y prevenir futuras exposiciones a los mismos.

TÍTULO LI

PROTOCOLO PREXOR - PROGRAMA DE EXPOSICIÓN A RUIDO OCUPACIONAL

Artículo 176°. La aplicación del Protocolo PREXOR es de responsabilidad de los Organismos Administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido. De conformidad al Art. 70 al 82 D.S N° 594.

Automotores Gildemeister desarrolla junto a la mutualidad respectiva mediciones de ruido en los puestos de trabajo orientado a detectar en forma precoz los efectos del ruido en el trabajador expuesto, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose acciones que eviten la progresión del daño.

Se conformará un programa de vigilancia de la salud conforme a la valoración de los resultados de la evaluación ambiental del puesto de trabajo, lo cual involucra audiometrías base, actividades de pesquisa en terreno, audiometrías clínicas y audiometrías médico-legales.

Según los resultados obtenidos por la evaluación, Automotores Gildemeister adoptará todas las medidas de control impartidas por la mutualidad respectiva (ingenieriles, administrativas, elementos de protección personal)

El departamento de prevención de riesgos llevará registro de los trabajadores expuestos al ruido con el fin de tener el catastro.

TÍTULO LII

DE LA EXPOSICIÓN A RADIACIÓN UV

LEY 20.096

Artículo 177°. Cuando los trabajadores deban realizar sus funciones expuestos al sol la empresa adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores.

Los trabajadores expuestos a radiación UV son los que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, de acuerdo a lo dispuesto en los Art. 109 a y 109 b D.S N° 594.

La empresa proporcionará a los trabajadores bloqueador solar el cual se encontrará a disposición de estos en su lugar trabajo (Taller, Bodega y Oficina), cada trabajador será responsable de aplicarse diariamente y cuantas veces sea necesario el bloqueador solar según las medidas de protección que en este artículo se establecen.

La empresa también proporcionará al trabajador anteojos con filtros UVV y UVA, gorros y ropa adecuada para la exposición al sol, todos los cuales son de costo exclusivo de la empresa.

El trabajador se compromete a comunicar a la empresa por escrito la necesidad de cambio de los implementos anteriormente señalados por deterioro producto de su uso.

Las medidas se adoptarán cuando los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social anuncien antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones y de los riesgos asociados, ya que conforme a la ley deben señalar los lugares geográficos en que se requiera protección especial contra los rayos ultravioleta.

Los bloqueadores, anteojos, gorros 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 178°. Respecto a las medidas de protección se deben considerar los siguientes aspectos:

1. La radiación solar es mayor entre las 10:00 y 15:00 horas, por lo tanto, es especialmente necesaria la protección de la piel durante este horario.
2. Es siempre recomendado el menor tiempo de exposición al agente, pero considerando lo difícil que puede resultar esta medida en ciertas actividades productivas, se deben considerar descansos o pausas, en lo posible bajo techo o a lo menos bajo sombra, para trabajadores que deban pasar todo el día al aire libre.
3. La aplicación de crema o loción con filtro solar sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general, cualquier parte descubierta. El producto debe tener un factor de protección solar (SPF) de 15 o mayor. El que debe ser aplicado antes del inicio de la exposición y debe repetirse su aplicación cada 2 horas de exposición.
4. El uso de anteojos para el sol con filtro ultravioleta.
5. La elección adecuada de la ropa para proteger el resto del cuerpo, procurando que cubra la mayor parte de éste. Las prendas ligeras y cómodas, camisas de punto tupido y pantalones largos para el bloqueo de la mayor parte de la radiación solar.

Se observa que en climas calurosos las prendas más cómodas son camisas de algodón de colores claros.

6. El uso de sombrero o casco que cubra orejas, las sienes y la parte posterior del cuello, y proteja la cara, puede añadirse tela para cubrir el cuello y orejas.

TÍTULO LIII

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

Artículo 179°. Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m³). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

Automotores Gildemeister implementa todos los mecanismos a su alcance para evitar la exposición de los colaboradores a niveles superiores a lo permitido por la ley, minimizando los riesgos presentes en sus instalaciones y talleres.

TÍTULO LIV

DEL CONSUMO DE TABACO EN LAS INSTALACIONES DEL ESTABLECIMIENTO. LEY 20.105

Artículo 180°. Queda estrictamente prohibido a los trabajadores y demás personas que concurran a la empresa fumar en los siguientes lugares:

- a) Los vehículos de la empresa, sean estos automóviles, camiones, camionetas y maquinaria pesada, como cargadores y grúas.
- b) Los conductores de buses de transporte de personal sea interno o externo, como de otros vehículos destinados a este fin tiene prohibido fumar en el interior de estos, prohibición que se extiende a las personas que son transportadas y de acuerdo con las normas del tránsito deben el conductor requerirles que no fumen en los vehículos de transporte.
- c) Dado que en los talleres y patios de estacionamiento se depositan y manipulan materiales inflamables, se encuentra estrictamente prohibido el fumar en dichas instalaciones, prohibición que se extiende a todos los trabajadores de la empresa y las personas que deban visitar dichas instalaciones, se insta al personal a acatar esta norma y velar por que las visitas que se reciban también la cumplan.

- d) De igual forma se encuentra prohibido fumar en espacios de oficinas, comedores, bodegas, servicios higiénicos y en todo lugar que no haya sido señalizado como permitido.

Con todo se autoriza a los trabajadores a fumar en los lugares habilitados para ello, los que se encontrarán debidamente señalados.

TITULO FINAL

VIGENCIA

Artículo 181°. El presente Reglamento tendrá una vigencia de 1 (un) año, a contar del 01 febrero del año 2022 y se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, a falta de éstos, la Empresa o los trabajadores.

Las reformas o modificaciones de este Reglamento quedarán sujetas a las mismas normas que rigieron para su aprobación, salvo aquellas que tengan su origen en disposiciones legales dictadas durante su vigencia, las que quedarán automáticamente incorporadas al mismo.

Artículo 182°. El presente Reglamento, exhibido por la Empresa en los términos legales, se tendrá por conocido de todos los trabajadores.

Artículo 183°. La Empresa pondrá a disposición de cada trabajador, en forma gratuita, un ejemplar de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en formato digital, o impreso en caso de que el trabajador no tenga acceso fácil a un computador y así lo solicite.

DISTRIBUCIÓN:

1. Ministerio de Salud (Seremi de Salud).
2. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo).
3. Trabajadores de la Empresa.
4. Comité Paritario.
5. Asociación Chilena de Seguridad.
6. Archivo.

Anexo N°1**Matriz de Identificación de Peligros**

ÁREAS Y TAREAS PRINCIPALES	RIESGOS INHERENTES	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y/O CONTROL
Servicio Técnico Pre-entrega	• Caídas al mismo y distinto nivel (superficies de trabajo, pasillos de tránsito, andenes de carga) • Contusión de manos y pies. • Atrapamiento de manos y pies (partes móviles, plataforma, etc.) • Heridas cortopunzantes en manos • Golpeado por o contra. • Atropellos • Colisiones • Emergencias (incendio, terremoto, derrame, amenaza de bomba, accidente de trabajo). • Contacto eléctrico • Exposición a ruido.	• Mantener orden y aseo del lugar de trabajo. • Máquinas y equipos con protecciones en partes móviles. • Uso de elementos de protección personal. • Respetar el límite máximo de velocidad permitido. • Respetar señales y normas de seguridad. • Señaléticas de seguridad, evacuación, identificación de riesgos en buen estado y visibles. • Prohibición de fumar. • Conocer reglamento interno de orden, higiene y seguridad. • Mantener expeditas vías de evacuación y puertas de emergencia.
Desabolladura Pintura Mecánica	• Caídas al mismo y distinto nivel (superficies de trabajo, pasillos de tránsito, andenes de carga) • Contusión de manos y pies. • Atrapamiento de manos y pies (partes móviles, plataforma, etc.) • Heridas cortopunzantes en manos • Golpeado por o contra. • Atropellos • Colisiones • Emergencias (incendio, terremoto, derrame, amenaza de bomba, accidente de trabajo). • Contacto eléctrico • Exposición a ruido. • Contacto con material particulado, polvo	• Mantener orden y aseo del espacio de trabajo. • Máquinas y equipos con protecciones en partes móviles. • Uso de elementos de protección personal. • Tránsito de equipos y personas por áreas demarcadas. • Ventilación en los lugares de trabajo. • Respetar el límite máximo de velocidad permitido. • Respetar señales y normas de seguridad. • Señaléticas de seguridad, evacuación, identificación de riesgos en buen estado y visibles. • Prohibición de fumar. • Respetar reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

	- Proyección de partículas. - Contacto con sustancias químicas (carga, sala de baterías, pinturas, etc.)	Mantener expeditas vías de evacuación y puertas de emergencia.
Movilizadores. Conductores	- Atropellos - Colisiones - Ergonómicos (mala posición de asiento) - Emergencias (incendio, terremoto, derrame, amenaza de bomba, accidente de trabajo).	- Respetar el límite máximo permitido de velocidad. - Contar con licencia de conducir para cada tipo de vehículo. - Respetar señaléticas de tránsito y seguridad - Respetar reglamento interno de orden, higiene y seguridad. - Mantener expeditas vías de evacuación y puertas de emergencia.
Lavadores	- Caídas al mismo y distinto nivel (superficies de trabajo, pasillos de tránsito, andenes de carga) - Contusión de manos y pies. - Golpeado por o contra. - Atropellos - Contacto eléctrico - Emergencias (incendio, terremoto, derrame, amenaza de bomba, accidente de trabajo). - Exposición a radiación UV - Contacto con sustancias químicas (productos de limpieza, abrillantadores, etc.) Emergencias (incendio, terremoto, derrame, amenaza de bomba, accidente de trabajo.)	- Mantener orden y aseo del espacio de trabajo. - Uso de elementos de protección personal. - Tránsito de equipos y personas por áreas demarcadas. - Respetar el límite máximo de velocidad permitido. - Ventilación en los lugares de trabajo. - Respetar señales y normas de seguridad. - Señaléticas de seguridad, evacuación, identificación de riesgos en buen estado y visibles. - Prohibición de fumar. - Respetar reglamento interno de orden, higiene y seguridad. - Mantener expeditas vías de evacuación y puertas de emergencia.
Bodega	- Caídas al mismo y distinto nivel (superficies de trabajo, pasillos de tránsito, andenes de carga) - Contusión de manos y pies. - Golpeado por o contra.	- Mantener orden y aseo del espacio de trabajo. - Uso de elementos de protección personal. - Tránsito de equipos y personas por áreas demarcadas. - Respetar normas de seguridad.

	• Manejo manual de materiales (sobreesfuerzo) • Vuelco de equipos de carga • Caída de altura • Caída de material de altura • Emergencias (incendio, terremoto, derrame, amenaza de bomba, accidente de trabajo.)	• Respetar ley de manejo de carga, posturas, uso de equipos auxiliares para levantamiento, traslado y almacenamiento de cargas. • Señaléticas de seguridad, evacuación, identificación de riesgos en buen estado y visibles. • Prohibición de fumar. • Respetar reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
Vendedores Administrativos	• Caídas al mismo y distinto nivel (pasillos de tránsito) • Golpeado por o contra. • Manejo manual de materiales (sobreesfuerzo) • Ergonómicos (malas posturas) • Emergencias (incendio, terremoto, derrame, amenaza de bomba, accidente de trabajo.)	• Mantener orden y aseo del espacio de trabajo. • Respetar señales y normas de seguridad. • Señaléticas de seguridad, evacuación, identificación de riesgos en buen estado y visibles. • Prohibición de fumar. • Respetar reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

RIESGO EXISTENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyección de imagen a través del monitor computacional	Fatiga visual. Trastornos posturales (fatiga física). Fatiga mental o psicológica.	Establecimiento de pausas durante el ciclo de trabajo de los operadores de monitores computacionales Cumplir con requisitos ergonómicos para el puesto de trabajo Posibilitar la comunicación entre los trabajadores.
Manejo de Materiales	Lesiones por sobreesfuerzos Heridas Fracturas	Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar: Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes,

		calzado de seguridad, etc.) Se deberá hacer uso de carros manuales de arrastre para evitar sobreesfuerzos. Al transportar los materiales se deberá llevar una carga en proporciones adecuadas y seguras, evitando perder la visibilidad durante el desplazamiento.
Lesiones musculoesqueléticas	Lesiones a la muñeca. Disminución de la capacidad de digitar.	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas: Referido a los digitadores que tienen actividad permanente sobre pantallas de visualización en su jornada laboral, se recomienda establecer pausas de escasa duración, pero frecuentes, en general del orden de 10 minutos cada una o dos horas
Caídas del mismo y distinto nivel.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones Múltiples	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas: Evitar correr dentro del recinto y por las escaleras de tránsito. Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamano. Utilizar calzado apropiado. Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse. Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse de color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites, para evitar accidentes, de la misma forma se deberán mantener las escaleras y pasillos no obstruidos por mercadería o cajas. Se deberán mantener pasillos y sectores de bodegas limpios y ordenados. No desplazarse ni trabajar sobre apilamiento en alturas desproporcionadas por el peligro inminente de caídas. No obstruir los accesos en bodegas y oficinas. Evitar el apilamiento de cajas en alturas desproporcionadas, por el peligro inminente de derrumbes de estas sobre el operador

Uso de sustancias químicas	Quemaduras Intoxicaciones	Conocer el tipo de sustancia que se maneja Tener a disposición la Hoja de datos de seguridad del producto empleado No fumar, encender fuegos o comer en los lugares de trabajo donde se manipulen sustancias químicas peligrosas.
Conducción de vehículos	Lesiones múltiples	Conducir a la defensiva Respetar la normativa del tránsito Conducir con atención a las condiciones del tránsito Conducir sólo vehículos para los cuales se encuentra habilitado (licencia respectiva) Uso de cinturón de seguridad en vías de tránsito públicas Los conductores deben observar la presencia de peatones Los peatones deben circular por áreas demarcadas con atención a las condiciones de tránsito Uso de casco de seguridad con certificación para los conductores de motocicletas Dentro de salones o salas de venta de la empresa los vehículos no podrán moverse a más de 5 km/h y siempre que no haya ningún cliente en el salón. Dentro de los patios y estacionamientos de la empresa se establece una velocidad máxima de 20 km/h

Proyección de partículas	Conjuntivitis Erosiones Quemaduras	Para evitar la ocurrencia de accidentes, se debe: Proveer a los trabajadores de elementos de protección personal tales como: Lentes de policarbonato (con protección lateral) Caretas con protectores faciales Mantenimiento de aseo en las mercaderías almacenadas, con el fin de evitar el riesgo de partículas de polvo y otros que se puedan proyectar a los trabajadores de bodega.
Exposición a radiación solar	Quemaduras de piel (eritema) Fotoalergias Inflamación dolorosa de la córnea (queratitis) Envejecimiento de la piel Agravamiento de enfermedades preexistentes en la piel Aumento de infecciones Incremento de riesgos para contraer cataratas y cáncer de piel	La radiación solar es mayor entre las 10:00 y (16:00 horas), por lo tanto, es especialmente necesaria la protección de la piel durante este horario Es siempre recomendado el menor tiempo de exposición al agente, pero considerando lo difícil que puede resultar esta medida, en ciertas actividades productivas como recepción de unidades en patios de almacenamiento, se deben considerar descansos o pausas, en lo posible bajo techo o a lo menos bajo sombra, para trabajadores que deban pasar todo el día al aire libre. La aplicación de crema o loción con filtro solar sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general, cualquier parte descubierta. El factor de protección solar (SPF) recomendado es (50 o más), el que debe ser aplicado una hora antes del inicio de la exposición (8:30 hrs.) y debe repetirse su aplicación cada dos horas, o cada vez que sea necesario por la actividad realizada Aplicar una capa de crema, asegurándose que se ha extendido por toda la piel sin dejar zonas sin protección. Mantenga este producto en su envase, bien cerrado y fuera del alcance de los niños. Utilizar protección solar aunque esté nublado.

Anexo N°2

Condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES
		DE SEGURIDAD Y SALUD
Puesto de trabajo - Superficie mínima	Seguridad	El ESPACIO MÍNIMO del lugar de trabajo, en términos de volumen, requerido debe permitir la postura adecuada para instalar silla y computador
Puesto de trabajo - Pisos	Seguridad	El pavimento y/o revestimiento del PISO donde se emplaza el puesto de trabajo debe ser sólido y no resbaladizo.
Puesto de trabajo - Elementos estructurales	Seguridad	Las paredes circundantes, los cielos rasos, las puertas, las ventanas y demás ELEMENTOS ESTRUCTURALES del puesto de trabajo, deben estar en buen estado de limpieza y conservación.
Superficie de tránsito - Pasillos	Seguridad	Los PASILLOS, por donde debe transitar se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.
Superficie de tránsito - Pasillos	Seguridad	Los CABLES DE LOS EQUIPOS de trabajo u otros artefactos domiciliarios (calefactores, estufas, televisores, etc.) deben recogerse y estar ubicados de forma que no interfieran con el seguro desplazamiento del trabajador.
Superficie de tránsito - Escaleras	Seguridad	La organización debe asegurar que los peldaños y descansos de la(s) ESCALERA(S) posean superficies antideslizantes (ej.: cintas antideslizantes, goma antideslizante, bordes de peldaños antideslizantes)
Superficie de tránsito - Escaleras	Seguridad	La(s) escalera(s) posean PASAMANOS (de preferencia en los dos costados). La altura de ubicación del pasamanos en los tramos inclinados será entre 0,85 m y 1,05 m, medidos verticalmente a partir del peldaño, y en los descansos será entre 0,95 m y 1,05 m.
Instalaciones eléctricas - Recepción final	Seguridad	El lugar determinado para efectuar el teletrabajo cuenta con el registro donde se CERTIFIQUE el estado de la <u>instalación eléctrica</u> , según lo establecido por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) a los propietarios de una instalación que cumple con la norma eléctrica vigente. (Norma Chilena de Electricidad NCH Ele. 4/2003).
Instalaciones eléctricas - Condiciones generales	Seguridad	Los ENCHUFES y/o TOMACORRIENTES murales utilizados deben estar en perfectas condiciones (no presentan ninguna clase de daños), dado que podrían generar un cortocircuito y/o un posible incendio.
Instalaciones eléctricas -	Seguridad	Queda PROHIBIDO el uso de enchufes tipo "triples" o alargadores tipo "regletas" ya que sobrecargan el sistema eléctrico.

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
Prohibiciones		
Instalaciones de gas licuado - Condiciones generales	Seguridad	De ser requerido su uso, el lugar donde se efectúa el teletrabajo debe contar con el registros donde se CERTIFIQUE el estado de la <u>instalación de gas licuado</u> .
Condiciones de los servicios higiénicos	Seguridad	El recinto donde se realizan las labores de teletrabajo debe disponer de SERVICIOS HIGIÉNICOS, de uso individual o colectivo, en buen estado de funcionamiento. Además, se deben mantener en perfecto estado de higiene y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.
Condiciones de orden y aseo	Seguridad	El puesto de trabajo debe mantenerse en condiciones de ORDEN y LIMPIEZA, con tal de evitar la acumulación de residuos y/o desperdicios en el suelo o sobre el plano de trabajo.
Prevención de incendios	Seguridad	Se PROHÍBE FUMAR o emplear útiles de ignición en el puesto de trabajo.
Prevención de incendios	Seguridad	La UBICACIÓN de aparatos de calefacción, como estufas o calefactores, deberán estar separados de materiales y/o productos inflamables.
Prevención de incendios	Seguridad	En la proximidad del puesto de trabajo debe ubicarse un EXTINTOR PORTÁTIL certificado, con un potencial mínimo de extinción de 4A-10BC para el caso de los extintores de polvo químico seco, o 10BC para el caso de extintores de CO2.
Prevención de incendios	Seguridad	Todo trabajador de la organización debe ser instruido y entrenado sobre la manera de USAR los extintores en caso de emergencia. Se deberá dejar un registro escrito de esta actividad.
Vías de evacuación y salidas de emergencias	Seguridad	Deben estar definidas o identificadas las VÍAS DE EVACUACIÓN y SALIDAS de emergencias del lugar donde realiza el teletrabajo. Esta información debe quedar registrada en el procedimiento de emergencias.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Ergonomía	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) tenga las DIMENSIONES mínimas para adaptarse a los requisitos de las tareas del trabajo, permitiendo una disposición flexible de la pantalla, el teclado, el mouse, los documentos, entre otros. Las dimensiones mínimas que se deben considerar son; 75 cm. de profundidad y 90 cm. de ancho.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio,	Ergonomía	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) se encuentre a una ALTURA entre 73 y 75 cm., medidos desde el piso del puesto de trabajo a la zona

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
mesa o similar		superior del plano de trabajo.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Ergonomía	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) posea un ESPACIO INFERIOR libre de obstáculos para permitir una ubicación segura y cómoda de las extremidades inferiores del trabajador, considerando como mínimo 90 cm. de ancho y 60 cm. de largo útil, permitiendo el movimiento de las piernas del trabajador.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Ergonomía	El plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) posea una superficie de COLOR neutro, con un acabado no reflectante (para reducir los reflejos), además de bordes y esquinas redondeadas.
Mobiliario - Silla	Ergonomía	La silla de trabajo cuente con una BASE ESTABLE de 5 apoyos y con ruedas semi frenadas.
Mobiliario - Silla	Ergonomía	La silla de trabajo cuente con AJUSTE DE ALTURA del asiento, del cojín lumbar y la inclinación del respaldo.
Mobiliario - Silla	Ergonomía	La silla de trabajo cuente con APOYABRAZOS regulables en altura en caso de que los brazos no puedan ser apoyados sobre el plano de trabajo (2/3 de los antebrazos).
Posturas de Trabajo	Ergonomía	El trabajador deberá adoptar los aspectos de HIGIENE POSTURAL frente al uso de notebook o PC, considerando lo siguiente: • Posición del monitor frente al usuario a una distancia entre 50 cm. a 70 cm. del usuario, la zona superior del monitor debe estar alineada con la línea de visión horizontal • Los brazos deben estar apoyados sobre el plano de trabajo o en los apoya brazos de la silla • La espalda debe estar apoyada en el respaldo de la silla (zona lumbar y dorsal) y la inclinación del respaldo se debe regular entre 90° y 105°. • Los pies deben estar apoyados en el piso o en reposa pies, mientras las rodillas flectadas en un ángulo superior a 90° • No se debe trabajar desde la cama, sofá u otra estancia. En caso que se requiera sólo se puede realizar por períodos breves (no mayor a 30 minutos) y como forma de alternar la postura sentado

CLASIFICACIÓN	ÁMBITO DE SST	DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES
		DE SEGURIDAD Y SALUD
Iluminación	Ergonomía	Las condiciones para mantener una buena ILUMINACIÓN del puesto de trabajo son: • Disponer el lugar de trabajo en una ubicación con buena luz natural, que resulte cómoda al trabajador • Complementar el aporte de luz natural con iluminación artificial general. La ubicación recomendable para ésta es sobre la ubicación del trabajador y la temperatura de color recomendable es blanca neutra
Iluminación	Ergonomía	Se debe mantener ajustado el BRILLO de las pantallas para que resulte adecuado al entorno y no genere molestia visual.
Ruido	Ergonomía	Se deben mantener las FUENTES DE RUIDO INTERNAS en intensidades controladas, por ejemplo: timbre del celular silenciado o con vibración ubicado al lado del teclado o monitor, alertas sin sonido en plataformas de trabajo, timbre en volumen bajo, utilización de audífonos en videoconferencias.
Temperatura	Ergonomía	El puesto de trabajo debe mantenerse CONFORTABLE térmicamente, como referencia los rangos promedio de temperatura son: •Rango promedio en invierno: 20°C - 23°C •Rango promedio en verano: 23°C - 26°C

Anexo N°3**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA
EN EL TRABAJO****LEY 21.643****I. ANTECEDENTES GENERALES****1. INTRODUCCIÓN**

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

2. OBJETIVO

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

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

3. ALCANCE

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

4. DEFINICIONES

Para efectos del presente procedimiento, a continuación, se abordarán las prácticas de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con sus definiciones y principales características, con el fin de clarificar los conceptos y ayudar en su identificación.

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

Es importante manifestar que, por el impacto que tienen estas conductas en la persona y en los ambientes laborales, tendrá la misma consideración de acoso sexual, tanto un solo evento como su reiteración.

Por otra parte, debido a que las mujeres en un mayor porcentaje son víctimas de acoso sexual, se considerará como una forma de discriminación y violencia de género.

El acoso sexual se constituye de manera independiente del género. El acoso sexual incluye no solo el acoso de un trabajador a una trabajadora, sino también la situación contraria y entre personas del mismo género o bien de una trabajadora a un trabajador.

Entre las principales características de conductas que pueden ser calificadas como Acoso Sexual encontramos las siguientes:

- Los requerimientos, insinuaciones o comentarios son de carácter sexual.
- No es deseado, ya que no existe consentimiento para ejercer las conductas.
- Es ofensivo. La conducta genera incomodidad y crea un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil o humillante para la persona que la sufre
- Es ejercida por cualquier medio, en cualquier lugar.
- Podría generar perjuicio laboral o en las oportunidades en el empleo. El rechazo de la víctima a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario, entre otras.

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

Las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones de Acoso Sexual, entre otros:

Manifestaciones no verbales presenciales:

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos
- Gestos o movimientos de carácter sexual.

Manifestaciones verbales presenciales:

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar)
- Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- Proposiciones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

Manifestaciones por medios digitales:

- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

Manifestaciones físicas:

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en diferentes partes del cuerpo, caricias, intentos de dar besos, susurrar en el oído, entre otras).
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

4.2.ACOSO LABORAL: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

Los hostigamientos sean o no periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a una determinada persona, provocando incluso su renuncia. En ocasiones el hostigamiento causa daños en la salud, tales como estrés, ansiedad, trastornos psicosomáticos y depresión.

Entre las principales características del Acoso Laboral se encuentran:

- Es una conducta que constituye agresión u hostigamiento.
- No necesariamente debe ser reiterado. Un acto único que genere malestar en la víctima puede ser considerado un acto de acoso laboral.
- Es ejercido por el empleador o por una o más personas, en contra de otra u otras personas, es decir, puede ser de jefatura a colaborador/a, entre pares, de colaborador/a jefatura, y tanto individual como colectiva.
- Es ejercido por cualquier medio.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Tiene como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Prácticas que constituyen Acoso Laboral:

El Acoso Laboral puede tomar formas muy diversas, siendo unos de sus aspectos esenciales que sean prácticas reiteradas en el tiempo y dirigidas a una persona o personas específicas. Algunos ejemplos:

Ataque a la víctima con medios organizacionales:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades,

- competencia profesional o valor de una persona.
- Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.
- Excluir de reuniones sin explicación o justificación debida.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético y que estén fuera de las obligaciones del cargo.
- Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- No asignarle tareas; asignarle tareas sin sentido; o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
- Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
- Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.
- Burlarse de manera hiriente y despectiva de una trabajadora o trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros)
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas; nacionalidad u origen étnico; y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a las actitudes; aspecto físico; género; y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.

Ataques a la salud física de la víctima:

- Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud sin entregar las medidas de protección necesarias.

Agresiones verbales:

- Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.
- Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- Insulto contra una trabajadora o trabajador.
- Amenazas contra una trabajadora o trabajador.
- Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

Rumores:

- Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

4.3.VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y MALTRATO LABORAL:

La Violencia en el trabajo son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El Maltrato Laboral se define como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”.

Algunos ejemplos de actos que pueden ser calificados como Violencia en el Trabajo o Maltrato Laboral.

- 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.
- Sujetar de la ropa o el cuerpo para inmovilizar o impedir que alguien se vaya.
- Dañar objetos personales o de trabajo.
- Amenazar con violencia física o con cualquier tipo de daño.
- Realizar actos deliberados para avergonzar a otros.
- Realizar comentarios ofensivos o humillantes.
- Realizar comentarios o acciones discriminatorias.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

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

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente al interlocutor sea este mujer u hombre mientras habla y sin esperar que termine.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Lo anterior, se resume en la siguiente tabla:

MALTRATO LABORAL	ACOSO LABORAL
- Es una conducta generalizada	- Es una conducta selectiva
- La acción es evidente	- La acción es silenciosa
- No tiene un objetivo específico	- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s
- La agresión es esporádica	- La agresión es esporádica
- Afecta la dignidad de las personas	- Afecta la dignidad de las personas

4.4.PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUIRÁN MALTRATO O ACOSO LABORAL:

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres promoviendo sanos ambientes laborales, se estima relevante conocer aquellas prácticas que NO constituyen maltrato o acoso laboral, permitiendo excluir los elementos que no califican para una eventual denuncia.

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- Implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Traslado de puesto de trabajo por razones productivas.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizacionales o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión y en ejercicio de la facultad de administración del empleador .
- Modificación de las funciones u horarios de trabajo.
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.

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

El empleador 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, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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 la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) Entidades empleadoras

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

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el organismo administrador del seguro Ley 16744, Asociación Chilena de Seguridad. (ACHS).

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a Don Nicolas Avaria, Jefe de Personal, correo electrónico navaria@gildemeister.cl, teléfono, +56975188410, como profesional a cargo de estas actividades quien está capacitado en estas materias.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas Charlas y Capacitaciones y el responsable de esta actividad será Doña Ignacia Iriarte Cesari, Gerente Legal & Oficial de Cumplimiento.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Doña Ignacia Iriarte Cesari, Gerente Legal & Oficial de Cumplimiento, correo electrónico iiriarte@gildemeister.cl

A los trabajadores en régimen de subcontratación les son igualmente obligatorias las normas de este Protocolo, para lo cual la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante será Doña Katherine Gonzalez Cifuentes, Auditor Interno, correo electrónico kgonzalezc@gildemeister.cl

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo Correo electrónico
Ignacia Iriarte Cesari	iiriarte@gildemeister.cl
Alejandro Longa Freire	alonga@gildemeister.cl
Nicolas Avaria Barra	navaria@gildemeister.cl
Ignacio Maruri Legarraga	imaruri@gildemeister.cl
Katherine Gonzalez Cifuentes	kgonzalezc@gildemeister.cl
Viviana Robles Camerati	vrobles@gildemeister.cl
Trinidad Atencio Yarur	tatencio@gildemeister.cl
Jorge Pereira Aguirre	jpereira@gildemeister.cl

Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este debe participar en la confección del Protocolo, independiente de que exista un prevencionista de riesgos profesionales en la entidad empleadora.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también 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.

AUTOMOTORES GILDEMEISTER SPA en su calidad de empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

DECLARACIÓN

AUTOMOTORES GILDEMEISTER SPA declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

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

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

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

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

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), como parte integrante del Derecho a Saber y con su incorporación al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la cual forma parte.

1. Identificación de los factores de riesgo:

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

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

Identificación de factores de riesgo en el lugar de trabajo:

- 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

2. Medidas para la prevención:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- 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 los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que **AUTOMOTORES GILDEMEISTER SPA** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, tales como charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Las jefaturas, los supervisores y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y el responsable de esta actividad será Doña Ignacia Iriarte, Gerente

Legal y Oficial de Cumplimiento. 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 empresa, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con será Don Nicolas Avaria, Jefe de Personal, correo electrónico navaria@gildemeister.cl, teléfono, +56975188410.

3. Medidas de prevención a implementar:

Plan de Capacitación de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el lugar de trabajo.

Preocupación por el buen trato al interior de la empresa.

4. Mecanismos de seguimiento:

AUTOMOTORES GILDEMEISTER SPA, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, según corresponda, 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, solicitándolo a Doña Viviana Robles Camerati, Jefe de Prevención de Riesgos, correo electrónico vrobes@gildemeister.cl

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

AUTOMOTORES GILDEMEISTER SPA establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y

prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico y mediante su incorporación al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa.

Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
AUTOMOTORES GILDEMEISTER S.P.A. JULIO 2024**

YO: _____

RUT: _____

En cumplimiento con la ley N° 16744 y en sus decretos supremos N°40 y N°50, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En _____, a ____ de _____ de _____, por la presente declaro recibir conforme el texto íntegro del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, obligándome a leerlo y a cumplir con su contenido. Una copia del presente recibo queda archivado en Recursos Humanos, como comprobante de haber recibido dicho documento y copia de los siguientes Anexos

1. Anexo 1 Matriz de Identificación de Peligros.
2. Anexo 2 Condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo.
3. Anexo 3 Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo Ley 21.643.

Debido a lo anterior, acepto y me comprometo a cumplir con todas y cada una de dichas políticas y procedimientos.

Firma del Colaborador