



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

CHILE PANEL S.A

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa CHILE PANEL S.A. Rut: 76.758.844-5, domiciliado en Ruta T60 KM 2,5 camino a Rapaco, La Unión, Chile, el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad tiene por finalidad dar cumplimiento a lo estipulado entre los Artículos 153 a 160, ambos inclusive, del Código de Trabajo y de acuerdo en lo considerado en Decreto Supremo N°40 de la Ley N.º 16.744, Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Las normas que contiene este Reglamento han sido estudiadas y fijadas con el propósito de establecer una sana y armónica relación entre CHILE PANEL S.A y su personal, asegurar un alto nivel de calidad y eficiencia en el desarrollo de sus operaciones y en la atención a sus clientes.

Para conseguir el cumplimiento y respeto de estas disposiciones, es fundamental la disciplina, dedicación, entusiasmo y colaboración de los trabajadores, supervisores, ejecutivos y organismos de representación laboral de manera de alcanzar un ambiente laboral agradable, saludable y libre de riesgos.

Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Siguientes:

- Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las que pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las maquinas, equipos, instalaciones, etc.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad y promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

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

ÍNDICE	Materia	Pág.
Título I	Individualización y condiciones de ingreso	3
Título II	Contrato de trabajo	4
Título III	Jornada ordinaria de trabajo	5
Título IV	Horas extraordinarias	7
Título V	Control de asistencia	7
Título VI	De las remuneraciones	9
Título VII	Del feriado anual	11
Título VIII	De las licencias y permisos	12
Título IX	De la terminación del contrato de trabajo	21
Título X	De las obligaciones generales	23
Título XI	De las prohibiciones generales	25
Título XII	De las sanciones	27
Título XIII	Derechos Fundamentales y prohibición de discriminación	28
Título XIV	De la discriminación frente a mutaciones genéticas	29
Título XV	De la discapacidad y la ley de inclusión	29
Título XVI	Del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo	31
Título XVII	Prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia	33
Título XVIII	Del registro de deudores de pensiones de alimentos	43
Título XIX	De la propiedad intelectual	43
Título XX	De la seguridad electrónica	43
Título XXI	Sobre el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos	45
Título XXII	Sobre el alcohol y las drogas	51
Título XXIII	De las informaciones, peticiones y reclamos	55
Título XXIV	Normas de prevención, higiene y seguridad	56
Título XXV	Sobre el Comité Paritario	58
Título XXVI	Sobre las obligaciones de seguridad del trabajador	59
Título XXVII	Sobre las normas de prevención	60
Título XXVIII	Sobre las obligaciones de orden y aseo de los trabajadores	62
Título XXIX	Sobre la prevención de enfermedades contagiosas	63
Título XXX	Sobre los riesgos de seguridad y salud ante el teletrabajo	64
Título XXXI	Sanciones por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad	67
Título XXXII	Sobre la Ley de Tránsito N° 18.290	67
Título XXXIII	Sobre la aplicación de Protocolos MINSAL	68
Título XXXIV	Reclamaciones y procedimiento de la Ley N° 16.744	70
Título XXXV	De la obligación de informar riesgos laborales	74
Título XXXVI	Protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual	81
Título XXXVII	De la protección de los trabajadores expuestos a los rayos UV	81
Título XXXVIII	De los exámenes médicos pre ocupacionales	82
Título XXXIXI	De la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de Bomberos	83
Título XL	Vigencia	84

TITULO I **INDIVIDUALIZACION Y CONDICIONES DE INGRESO**

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, requisitos, beneficios, derechos, obligaciones y en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran en la empresa **CHILE PANEL S.A**

ARTÍCULO 2: Este Reglamento se considera complemento de cada Contrato de Trabajo y será obligatorio para el Trabajador dar fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en él.

Desde la fecha de su ingreso y entrega del Reglamento Interno, el trabajador no podrá fundamentar ignorancia de sus disposiciones, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo Contrato de Trabajo de recibirlo, estudiarlo y de su promesa de cumplirlo.

ARTÍCULO 3: Las personas a quienes la empresa **CHILE PANEL S.A.** acepte en calidad de trabajadores/as deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA

- a) Cédula de Identidad.
- b) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
- c) Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- d) Certificado de salud.
- e) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
- f) Certificado de matrimonio, certificado de acuerdo de unión civil, certificado de nacimiento de hijos.
- g) Certificado de afiliación al sistema previsional.
- h) Certificado de situación militar, para hombres mayores de 18 años.
- i) Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N° 18.290 y los requisitos del cargo.
- j) Calificación de persona con discapacidad realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.
- k) Las restantes exigencias que determine la empresa, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS

El trabajador extranjero sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La nueva Ley de Migración y Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Permanencia transitoria con permiso de trabajo
- Residencia temporal, dentro de las subcategorías que permitan la prestación de servicios
- Residencia definitiva

ARTÍCULO 3 BIS: Si posteriormente se determina que para ingresar a la Empresa se presentaron documentos falsos o adulterados, ello será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo, en conformidad con lo dispuesto por el artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 3 TER: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

ARTÍCULO 4: Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido quince años y que sea menor de dieciocho años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo. Es trabajo adolescente protegido aquel realizado por adolescentes con edad para trabajar, que no sea considerado trabajo peligroso y que, por su naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda. El trabajo adolescente se regulará de conformidad a la normativa laboral, según los artículos 13 y siguientes del código del trabajo.

TITULO II **CONTRATO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 5: El trabajador que, cumpliendo los requisitos señalados en el Artículo 3 de este Reglamento, fuera aceptado para ingresar a la Empresa, deberá suscribir el respectivo Contrato Individual de Trabajo en un plazo no superior a 15 días de incorporado a sus funciones, o en no más de 5 días de incorporado a sus funciones si el contrato es por una obra determinada, por un servicio determinado o con una duración inferior a 30 días; esto en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 inciso segundo del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 6: El contrato deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualizaciones de las partes, con indicación a la nacionalidad, estado civil, domicilio y fechas de nacimiento y de ingreso del trabajador y correo electrónico de las partes;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que se prestarán;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- f) Plazo del Contrato y;

Demás pactos que acordaren las partes. Se deberán señalar, además, los beneficios adicionales que la Empresa otorgue a los trabajadores, en concordancia con lo estipulado en el Artículo 10 del Código del Trabajo. El contrato de trabajo para una persona extranjera es similar al que normalmente es efectuado a trabajadores chilenos. Este debe ser firmado por ambas partes **ante notario**. Es importante señalar que dicho acuerdo debe contener, entre otras, las siguientes cláusulas:

- **Cláusula de Vigencia:** “La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez una vez que el trabajador haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite.

- **Cláusula de Régimen Previsional:** "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes".
- **Cláusula de Impuesto a la Renta:** "El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada". **(Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM).**

Las modificaciones al Contrato de Trabajo se consignarán por escrito en Anexo de Contrato que serán firmados por las partes en dos ejemplares del mismo tenor y fecha de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11 del Código de Trabajo.

Si los antecedentes personales del trabajador como estado civil, domicilio, entre otros, consignados en el contrato, experimentaren alguna modificación, deberán ser puestos, dentro de las 48 horas de ocurrida la modificación, en conocimiento del empleador con el respectivo documento de respaldo.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

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

ARTÍCULO 7: El trabajador deberá comprometerse a realizar el trabajo pactado en el respectivo Contrato y se obliga a efectuar las labores propias de su profesión, oficio, función o trabajo en el lugar que se le asigne. Sin perjuicio de lo anterior, CHILE PANEL S.A. Se reserva el derecho de trasladar al personal de su lugar de trabajo y cambiar la naturaleza del mismo cuando por condiciones de la operación de la Empresa, así lo requiera, sin por ello menoscabar al trabajador, todo en conformidad a lo establecido en el Artículo 12 del Código de Trabajo.

TITULO III **JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

ARTÍCULO 8: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al 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 9: En virtud de la ley N° 21.561, la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 44 horas semanales, y su distribución podrá efectuarse en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas.

Este horario comprende **el tiempo** de colación, el cual se detalla en el próximo artículo. Este tiempo no es imputable a la jornada de trabajo y, por lo tanto, no será remunerado. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá modificar el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa, avisando al trabajador con una anticipación razonable sin generar menoscabo.

En virtud de la misma ley anteriormente señalada, la jornada ordinaria laboral tendrá una

reducción progresiva de la siguiente forma:

Entrada en vigor	Jornada ordinaria semanal
26 de abril de 2024	44 horas
26 de abril de 2026	42 horas
26 de abril de 2028	40 horas

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.

ARTÍCULO 10: Todo trabajador que ingrese a la Empresa en horarios diferentes a su jornada pactada, deberá poseer una autorización expresa del Jefe Directo.

ARTÍCULO 11: Las jornadas de trabajo en CHILE PANEL S.A. serán distribuidas de acuerdo con el lugar, turno y jornada asignada, según se indican a continuación:

A.- Turno Administrativo

Implica 5 días trabajados por 2 días de descanso.

Lunes a viernes en los siguientes horarios:

08:00 a 18:00 horas, lunes a jueves

08:00 a 17:00 horas, los viernes

B.- Turno 6 por 1

Implica 6 días trabajados por 1 día de descanso.

Lunes a sábado en los siguientes horarios:

00:00 a 08:00 horas, lunes a viernes

08:00 a 16:00 horas, lunes a viernes

16:00 a 24:00 horas, lunes a viernes

Sábados

00:00 a 07:00 horas

07:00 a 14:00 horas

14:00 a 21:00 horas

C.- Turno 6 por 2

Implica 6 días trabajados por 2 de descanso, no siendo estos necesariamente sábados y domingos.

00:00 a 08:00 horas.

08:00 a 16:00 horas.

16:00 a 24:00 horas.

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes dejándose entre ellas un tiempo de 60 minutos para colación para el turno Administrativo y de 30 minutos para los turnos 6 por 1 y 6 por 2. El personal sujeto a jornada de proceso continuo contara con las facilidades que dispondrá la empresa para que puedan tener su colación, sin que ello perturbe el normal desarrollo de las actividades de producción y mantención.

Sin perjuicio si el trabajador debe cumplir su prestación de servicio vía presencial, a distancia o teletrabajo, su jornada se registrará por los horarios señalados en el artículo anterior.

TITULO IV **HORAS EXTRAORDINARIAS**

ARTÍCULO 12: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

ARTÍCULO 13: Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender a necesidades o situaciones temporales de la Empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, la jornada extraordinaria siempre debe ser autorizada por la jefatura directa.

ARTÍCULO 14: Las horas extraordinarias no excederán de dos por día sobre la jornada ordinaria máxima legal. No obstante, lo anterior en el día sábado, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de la jornada diaria de trabajo en la medida que ello no exceda de las 12 horas semanales.

ARTÍCULO 15: No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, siempre y cuando exista conocimiento y autorización del empleador.

ARTÍCULO 16: No podrán pactarse anticipadamente el pago de una cantidad determinada de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 17: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de permisos otorgados por el Empleador y solicitados por escrito por el trabajador.

ARTÍCULO 18: El derecho a reclamar el pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses contando desde la fecha en que debieron ser pagadas.

ARTÍCULO 19: Respecto de los trabajadores/as sujetos al art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo, estos no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la empresa y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias. Sin perjuicio de lo anterior, están obligados a informar y justificar sus inasistencias a la jefatura respectiva.

TITULO V **CONTROL DE ASISTENCIA**

ARTÍCULO 20: Dependiendo de la naturaleza de sus funciones, determinadas en los respectivos contratos individuales de trabajo, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el trabajador deberá registrar su asistencia en el sistema de control de asistencia que adopte la empresa para dichos efectos, a su entrada y salida del establecimiento, a la salida y regreso de colación, y también en los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio.

La obligación de marcar el registro de llegada al trabajo y la hora de retiro es personal y por ningún motivo, puede hacerse por intermedio de otra persona.

ARTÍCULO 21: Los sistemas de registro de asistencia electrónicos utilizados por la empresa no serán programados para efectuar automáticamente descuentos diarios de remuneración sin esperar el término de la semana laboral, salvo en casos excepcionales respecto de jornadas en que se deban liquidar y pagar en dicho lapso.

ARTÍCULO 22: La forma primaria de identificación de un trabajador al momento de registrar su asistencia será a través de registro de huella digital en reloj control biométrico como medio primario y, en caso de no poder registrar acciones a través de dicho medio, el medio secundario de identificación será en lista de asistencia.

Los mecanismos de enrolamiento y/o identificación que utilicen los sistemas de control de asistencia al interior de la Empresa no deberán vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores ni significar actos de discriminación respecto de aquellos trabajadores adscritos a normas sobre inclusión laboral.

Asimismo, la intensidad del control debe guardar relación con la naturaleza y finalidad de los sistemas descartándose, por lo tanto, cualquier fórmula de vigilancia que exceda el registro de la jornada, horas de trabajo, descansos u otras actividades similares.

ARTÍCULO 23: Los trabajadores que por una necesidad urgente deban ausentarse de sus labores durante las horas de trabajo, deberán formular la solicitud de permiso correspondiente reservándose la Empresa la facultad de acceder o no al otorgamiento del permiso solicitado. Autorizado el permiso requerido, se dejará expresa constancia en los controles de trabajo y asistencia que lleve la unidad a que pertenezca el trabajador.

El trabajador no podrá abandonar su lugar de trabajo durante su jornada, sin la autorización previa de su jefatura. Este permiso se debe gestionar con la Gerencia de Personas, y mientras no se encuentre firmado, el trabajador no puede abandonar su lugar de trabajo.

El trabajador también deberá registrarse cuando se ausente durante su hora de colación o por un permiso bajo las condiciones establecidas en el artículo precedente.

Si el trabajador se ausenta de su lugar de trabajo durante su jornada sin autorización, este hecho se considerará como una falta grave al contrato de trabajo, pudiendo ser sancionado el trabajador en virtud de las sanciones dispuestas en este Reglamento.

ARTÍCULO 24: Las partes podrán establecer un sistema de flexibilidad horaria mediante el cual, el trabajador sujeto a jornada ordinaria pueda elegir el momento de inicio de la jornada dentro de una franja de tiempo, ajustándose automáticamente el momento de salida según la hora efectiva de ingreso. Esta fórmula podrá aplicarse dependiendo de la naturaleza de las funciones del trabajador/a.

Lo anteriormente señalado debe entenderse sin perjuicio de la situación de los trabajadores madres y padres de menores de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, derecho establecido en el artículo 27 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 25: Las partes podrán acordar la utilización del teléfono personal como parte de un sistema de registro y control de asistencia, en cuyo caso, se pactará por escrito y dando cumplimiento a lo dispuesto en el contrato de trabajo y las normas de este Título del Reglamento, relativas al control de asistencia.

ARTÍCULO 26: Las marcas efectuadas en los registros de asistencia no pueden alterarse por ninguna circunstancia y en ningún caso.

Si por circunstancias especiales hubiera cualquier error en el registro de asistencia, sólo el jefe directo o superior correspondiente podrá efectuar las rectificaciones pertinentes bajo firma.

ARTÍCULO 27: Los trabajadores que presten servicios a distancia y los teletrabajadores que estén sujetos a un sistema de registro y control de asistencia, se someterán a las mismas reglas sobre registro y control de asistencia que los trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de los trabajadores que prestan sus servicios telemáticamente, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- El empleador no obligará al trabajador a mantener la cámara web o un sistema de audio encendidos, sin perjuicio de que las marcaciones correspondientes podrán realizarse mediante claves, mensajes de voz, biometría o el reconocimiento de una imagen.
- Podrán usarse sistemas de geolocalización solo para efectos de que el trabajador realice su respectiva marcación.

Si el trabajador sujeto a jornada ordinaria tiene una jornada híbrida, es decir, si las partes han pactado una combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, el sistema deberá contemplar ambas formas de registro y entregar, según los reportes que corresponda, las cifras totales de la semana.

TITULO VI **DE LAS REMUNERACIONES**

ARTÍCULO 28: La remuneración que percibirán los trabajadores será aquellas que se hayan convenido con el empleador en los respectivos contratos de trabajo y aquellas adicionales pactadas por anexos. En ningún caso la remuneración que perciba un trabajador podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual establecido por la legislación vigente.

Los pagos de remuneraciones o beneficios se efectuarán a través de depósito en la cuenta corriente o vista informada por el trabajador, o en su defecto, se realizarán en las oficinas de la Empresa, entre lunes y viernes dentro de la jornada de trabajo.

Junto con el pago respectivo, el empleador enviará al trabajador las liquidaciones de sueldo mensuales, indicando el monto pagado, la forma como se determinó y las deducciones efectuadas.

ARTÍCULO 29: Se deducirán del monto de la remuneración de cada trabajador, y por los montos y en los casos señalados por el Código del Trabajo:

- Las cotizaciones de seguridad social (imposiciones previsionales).
- Los impuestos que la graven.
- Las obligaciones de las Cajas de previsión, AFP o con organismos públicos.
- Los descuentos ordenados judicialmente (pensiones alimenticias, etc.).

- Las cuotas de dividendos hipotecarios. (SERVIU)
- Los aportes a mutualidades.
- Las multas autorizadas en este Reglamento Interno.
- El total de los descuentos, excluidas las cotizaciones previsionales (imposiciones), los impuestos, los dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas (SERVIU) y las obligaciones con Cajas de Compensación, AFP u organismos públicos, no podrán exceder del 15% de la remuneración de cada trabajador.
- Con acuerdo escrito del empleador y trabajador se pueden deducir las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza.
- Las retenciones judiciales ordenadas por el juez respectivo.
- Las ausencias injustificadas
- Las ausencias justificadas que hayan sido autorizadas por la persona correspondiente y acordadas sin goce de sueldo.
- Las multas que hayan sido determinada en virtud de este Reglamento o bien las que determinen las leyes vigentes.
- Toda otra suma que en atención a la normativa vigente corresponda descontar.

ARTÍCULO 30: Las remuneraciones de los trabajadores se liquidarán por mensualidades vencidas, en moneda corriente nacional, y se entenderán incorporadas al patrimonio del trabajador una vez que estén devengadas.

Para los efectos de la liquidación mensual de los trabajadores sujetos a remuneración por mes, la liquidación de sueldo u horas extraordinarias se hará el último día hábil de cada mes. El pago se realizará mediante sistema electrónico bancario.

ARTÍCULO 31: De acuerdo con lo estipulado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, el empleador 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 32: El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

El procedimiento de reclamación es el siguiente:

1. La persona afectada deberá informar por correo electrónico, o carta certificada a la empresa, representada para estos casos por el Gerente General, indicando el fundamento de su reclamo.
2. La empresa analizará los fundamentos del reclamo y coordinará una reunión con la afectada para reunir mayores antecedentes si fuera necesario.
3. En un plazo no mayor a 20 días, la empresa contestará el reclamo por escrito al trabajador, proporcionando detalladamente los antecedentes que indiquen si este fue acogido o no.
4. Si el trabajador no queda satisfecho con la respuesta de la empresa, podrá continuar con el reclamo en los términos que fija el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

TITULO VII **DEL FERIADO ANUAL**

ARTÍCULO 33: Los trabajadores con más de un año de servicio en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con un goce de remuneración íntegra el que se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose siempre las necesidades de la Empresa y el normal funcionamiento de sus obras.

ARTÍCULO 34: Para los efectos del primer feriado, se contará siempre desde la fecha de inicio de la relación laboral y hasta el 31 de diciembre del mismo año. Para los períodos sucesivos el año comenzará a regir desde el 1 de enero del año siguiente al de entrada en vigencia del contrato de trabajo respectivo.

Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

ARTÍCULO 35: Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso del trabajador con sistema de remuneración fija.

En el caso que el trabajador esté remunerado con sueldo variable, la remuneración íntegra estará constituida por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. Se entiende por remuneración variable, los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo, impliquen la posibilidad que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

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

Durante el feriado, deberá pagarse también toda remuneración o beneficio que corresponda pagar durante dicho periodo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

ARTÍCULO 36: El feriado progresivo, no podrá compensarse en dinero, salvo a aquellos trabajadores cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, quienes percibirán una indemnización por este beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró su última anualidad y el término de sus funciones.

ARTÍCULO 37: El feriado anual podrá ser fraccionado en dos periodos, debiendo ser uno de ellos de un mínimo de diez días hábiles continuos. Asimismo, el feriado deberá ser solicitado por escrito a su supervisor directo y sólo una vez que el trabajador haya corroborado que se entregó el formulario de solicitud de vacaciones a la Gerencia de Personas y haya firmado el respectivo comprobante, podrá hacer uso de él.

Con todo y por acuerdo de las partes, el feriado podrá ser acumulado hasta un máximo de dos períodos, a cuyo término el Empleador deberá otorgar a lo menos uno de ellos.

ARTÍCULO 38: Todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más Empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años de trabajo en la Empresa y este exceso podrá ser susceptible de negociación con el Empleador. Con todo, sólo se podrán hacer valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores, presentando el Certificado de Vacaciones Progresivas emitido por su actual AFP.

Para solicitar este feriado, el trabajador deberá entregar al área de Recursos Humanos, los antecedentes requeridos por ésta, que avalen la generación de feriado adicional.

ARTÍCULO 39: El feriado debe tomarse una vez al año, sin embargo, podrá acumularse hasta por dos períodos consecutivos, por acuerdo de las partes. En caso de acumular dos períodos acumulados, el trabajador deberá hacer uso de su feriado legal.

ARTÍCULO 40: En virtud de la ley N° 21.645, se concederá preferentemente el feriado durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño/a menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

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

TITULO VIII **DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS**

ARTÍCULO 41: Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, según corresponda, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, que corresponda o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio de incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

El trabajador que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia.

El aviso deberá realizarse ante el área de Recursos Humanos, o bien ante la jefatura directa, la cual deberá dar aviso al área de Recursos Humanos de inmediato.

Además del aviso, el trabajador deberá presentar el formulario de licencia, con la certificación médica que corresponda, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de inicio de la enfermedad. El empleador, en el acto de recepción del formulario de licencia, procederá a desprender el recibo para el beneficiario, el que claramente fechado y firmado, se entregará al trabajador. También se recibirán licencias médicas de manera digital o electrónica.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

ARTÍCULO 42: Se distinguen las siguientes clases de licencias y permisos:

a. Licencia por Enfermedad

El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Empresa, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia. Para los efectos de validez del aviso a que haya lugar, será necesaria la debida identificación de la persona que recibe este aviso, con el fin de evitar una mala comunicación y lograr el conocimiento oportuno de la ausencia.

Además de dar aviso, el trabajador deberá hacer llegar al Administrativo, si trabaja en la Obra, o a la Gerencia de Personas, si trabaja en la Oficina Central, el formulario de licencia médica dentro de dos días hábiles contados desde la fecha inicial de la licencia. Este formulario debe ser presentado en la forma, plazo y condiciones que precisa el Decreto N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud.

Los trabajadores recibirán de parte de las instituciones que correspondan, la atención médica, subsidios y beneficios respectivos conforme a las normas legales.

b. Licencia por Maternidad

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que se iniciará seis semanas antes de la fecha estimada del parto y que terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio que le será pagado por los Organismos de Salud o en su caso, por la Caja de Compensación a que se encuentre afiliada la trabajadora. Este subsidio será equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones, hasta el tope legal, de las que se descontarán únicamente las imposiciones de seguridad social y descuentos legales correspondientes. El plazo podrá aumentarse o variar por las causales señaladas en el artículo 196 del Código del Trabajo, debidamente acreditadas.

Además de la licencia de maternidad, la mujer trabajadora tendrá derecho al post natal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo. Esta licencia tendrá un plazo de duración de 12 semanas, que se ejercen inmediatamente de terminado el descanso por maternidad. Durante este descanso, la trabajadora tendrá derecho al mismo subsidio señalado en la cláusula anterior.

La trabajadora tendrá derecho a ejercer el post natal parental de manera parcial, trabajando media jornada. Para hacer uso de este derecho, deberá dar aviso a la empresa, mediante carta certificada enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. En este caso, el plazo de duración de la licencia alcanzará a 18 semanas y la trabajadora percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido de conformidad al inciso primero de esta letra b) 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.

No obstante lo anterior, la empresa podrá oponerse al ejercicio del derecho a post natal parental parcial por parte de la trabajadora, en caso que por la naturaleza y las condiciones de las labores que aquella llevaba a cabo, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La oposición por parte de la empresa 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 ejercer el derecho establecido en el inciso octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, en virtud del cual, ella puede optar para que a partir de la séptima

semana de ejercicio del post natal parental, éste sea ejercido por el padre trabajador del menor, por el número de semanas que ella indique. Para hacer uso de este derecho, el padre deberá dar aviso a su empleador y al empleador de la trabajadora, 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.

Al respecto, las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso de post natal parental.

Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona. Si a causa o en razón de su estado, la trabajadora no pudiese desempeñarse en determinadas labores deberá acreditar el hecho ante la Empresa con el correspondiente certificado médico.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 202 del Código del Trabajo, durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para dichos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

Obligues a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exija un esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo; sea realizado en horario nocturno; se efectúe en horas extraordinarias de trabajo; la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

La madre trabajadora goza de fuero maternal que se inicia desde el primer día de embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso post natal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, 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 mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Durante el período que dura el fuero, el Empleador no podrá poner término al contrato sino con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera puesto término al contrato de trabajo, sin la autorización del respectivo Tribunal del Trabajo, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la trabajadora sea reintegrada a su trabajo, debiendo pagarse los períodos no trabajados siempre que la afectada no tuviere ya derecho a subsidio.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, 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 del fuero establecido en el Artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio referido en el Artículo 198 del mismo Código.

Los derechos referidos en el párrafo primero de esta letra no podrán renunciarse y durante el período de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y al subsidio que establece el Artículo 198 del Código del Trabajo.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido. Con todo, gozará de ello el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Este permiso sólo podrá ser ejercido por la trabajadora o el trabajador una vez que haya terminado el período de post natal parental, salvo que se haya optado por hacer uso del post natal parental parcial señalado en el párrafo tercero de esta letra b), en cuyo caso, sí podrá hacer uso del permiso en cuestión, en los términos que dispone la ley.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio la trabajadora o el 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 como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder, contenidas en el inciso 3º del artículo 199 del Código del Trabajo.

La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley número 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley número 19.620.

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

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

Contingencias protegidas, edad del causante del beneficio y cobertura del Seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves.

CONTINGENCIAS PROTEGIDAS	EDAD DEL CAUSANTE DEL BENEFICIO	COBERTURA A PARTIR DE:
Cáncer	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de febrero de 2018.
Trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de julio de 2018.
Fase o estado terminal de la vida.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de enero de 2020.
Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 15 años.	01 de diciembre de 2020.

d. Permiso Paternal (Ley Nº 20.047)

El padre tiene derecho a cinco días hábiles de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo.

El permiso, a elección del padre, podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los cinco días que éste comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período.

Si el padre no opta por la alternativa señalada en el punto precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada.

El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.

Este permiso también se otorgará al padre o la madre, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 200 del Código del Trabajo que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

Este derecho es irrenunciable.

e. Por Servicio Militar y llamado a Servicio Activo.

El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio Militar) o forme parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción en calidad de reservistas, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse al trabajo deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares en grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación del Empleador de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares, se extinguirá un mes después de la fecha de licenciamiento, que conste en el respectivo certificado, en el caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

En el caso de los reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a treinta días, percibirán del Empleador el total de las remuneraciones que estuvieren percibiendo a la fecha de ser llamados.

f. Permiso en caso de fallecimiento

En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, e independientes del tiempo de servicio.

En el caso de muerte de un hijo en período de gestación, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de 7 días hábiles.

Finalmente, en caso de muerte de un hermano, del padre o la madre, suegro o suegra del trabajador, se otorgará un permiso de cuatro días hábiles.

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

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

Los días de permiso establecidos en esta letra no podrán ser compensados en dinero.

g. Permiso en caso de nacimiento

Según lo establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, 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 le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

El trabajador deberá comunicar de forma previa y por escrito al responsable de cada área la solicitud de este permiso, indicando los días en que hará uso de su derecho.

h. Permiso para alimentar al hijo

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 206 del Código del Trabajo, 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:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- 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 mencionado en los párrafos anteriores, 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 establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Asimismo, tratándose de empresas que estén obligadas a proporcionar sala cuna, el período de tiempo para alimentar al hijo menor de dos años 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.

i. Permiso Post Natal Parental.

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

No obstante lo anterior, la trabajadora puede optar por 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.

Sin embargo, el Empleador podrá oponerse al ejercicio del derecho a post natal parental parcial por parte de la trabajadora, en caso de que por la naturaleza y las condiciones de las labores que aquella llevaba a cabo, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La oposición por parte de la Empresa deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto.

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 la trabajadora indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en la misma norma, calculado en base a sus remuneraciones. Además, al trabajador que haga uso del permiso postnatal parental le será aplicable lo que dispone el inciso quinto del artículo 197 bis.

Para hacer uso de este derecho, el padre deberá dar aviso a su empleador y al empleador de la trabajadora, 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.

La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley número 19.620, tendrá derecho al

permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas. Este derecho es irrenunciable

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley número 19.620.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, 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 del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

j. Permiso para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata.

Todos los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, 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.

k. Permiso para vacunación

En el caso de programas o campañas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación.

El tiempo para realizar los exámenes 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 ejercer este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con dos días de anticipación a la realización de los exámenes, y 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.

I. Permiso por Matrimonio o acuerdo de unión civil

En caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

m. Permiso emergencias ley N° 21.545 “Ley TEA”

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 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.

El trabajador o trabajadora que deba hacer ejercicio de este derecho, deberá informarlo a su jefatura.

n. Bandas horarias en virtud de la ley N° 21.561 o “Ley de 40 horas”

Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria que sean madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

El permiso solo será concedido si es compatible con las funciones del trabajador. No concurre esta compatibilidad si la empresa funciona en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o si por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, se requiera que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el Reglamento Interno.

Para eventualmente ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

En caso de que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

TITULO IX **DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 43: El contrato de trabajo terminará en conformidad a la respectiva causal sujeta a derecho establecida en el Título V del Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 159 del Código del Trabajo:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.
El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 160 del Código del Trabajo:

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

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del Empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al Empleador;
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y;
 - f) Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio de la Empresa y que hubiere sido prohibido por escrito en el respectivo contrato de trabajo.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo;

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

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de faena durante las horas de trabajo, sin permiso del Empleador o de quien lo represente, y;
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramienta, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 161 del Código del Trabajo:

El Empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al Empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además, 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. No se 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. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de exclusiva confianza del Empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

ARTÍCULO 44: En virtud de lo establecido en la ley N°21.361, el empleador informará a los trabajadores, en el término del contrato, si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando también que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir pago de forma electrónica, pudiendo optar por la actuación presencial ante ministro de fe. Al momento de suscribir el finiquito, el trabajador podrá formular reserva de derechos si lo estima necesario.

Se entenderá como ratificado ante el inspector del trabajo, el finiquito que sea otorgado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, siempre que cumpla con la normativa vigente y sea firmado electrónicamente por el trabajador. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo

ARTICULO 45: Al término del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la Empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo

administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La Empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la Administradora de Fondos de Pensiones o Caja de Previsión que corresponda.

El trabajador afectado podrá pedir directamente al Empleador la reconsideración de la medida conforme al procedimiento establecido por este Reglamento en el Título XXI de las Informaciones, Peticiones y Reclamos.

TITULO X **DE LAS OBLIGACIONES GENERALES**

ARTÍCULO 46: Es obligación de los trabajadores cumplir fielmente con las normas estipuladas en el contrato de trabajo, las órdenes escritas o verbales que les impartan sus superiores en función del trabajo y las de este Reglamento Interno, especialmente las que a continuación se señalan:

- a) Cumplir con las políticas y procedimientos de Chile Panel, como asimismo su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- b) Cumplir con las normas de control que integran el Modelo de Prevención de Delitos.
- c) Cumplir con el modelo de prevención de delitos existente al interior de la Empresa, en virtud de la Ley N° 21.595, más conocida como “Ley de Delitos Económicos”.
- d) Ser respetuoso con sus compañeros y superiores y observar y acatar las normativas que estos impartan en orden al buen servicio y/o los intereses de la Empresa. Esto incluye, desde luego, respetar los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la organización.
- e) Realizar personalmente la labor convenida según las normas e instrucciones impartidas por el Empleador.
- f) Desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha de la obra o dependencia y a la estabilidad de la Empresa.
- g) Respetar a la Empresa y a sus representantes, actuando en todo momento con la debida lealtad y buena fe. Se considerarán infracciones graves a este Reglamento, el transmitir o traspasar a otras empresas del rubro, informaciones de carácter privado de la Empresa.
- h) Abstenerse de realizar competencia con la Empresa mientras trabaje para ella, o colaborar para que otros lo hagan.
- i) Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, o a quien corresponda, de su ausencia por causa justificada.
- j) Ser cortés con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran a la Empresa.
- k) Cuidar al máximo los intereses de la Empresa.
- l) Dar aviso inmediatamente de las pérdidas, deterioros y descomposturas que afecten a objetos a su cargo y si han sufrido un desperfecto, por leve que éste sea.
- m) En caso de estar sujeto a una jornada laboral, registrar diariamente su hora de entrada y de salida, cumpliendo estrictamente dichos horarios, cualquiera sea el sistema utilizado para registrar la asistencia. Se considerará falta grave que un trabajador firme, registre o timbre indebidamente tarjetas, libros de asistencia o cualquier otro sistema de registro de asistencia que exista, de otros trabajadores.
- n) Denunciar las irregularidades que ocurran en la Empresa.
- o) Dar aviso, antes de 24 horas al personal administrativo de la obra o al área de Recursos Humanos, según corresponda, en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida, transitoriamente, acudir a su trabajo, debiendo presentar el certificado que corresponda al reincorporarse a sus funciones. Si corresponde presentar Licencia

- Médica, ésta deberá hacerse llegar al área de Recursos Humanos o bien a la jefatura directa, según corresponda, dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de inicio de esta.
- p) Guardar estricta reserva acerca de los detalles del giro de la Empresa, de la documentación propia de ella o de sus clientes.
 - q) Solicitar por escrito a quien corresponda, autorización para retirar cualquier elemento de la Empresa.
 - r) Rendir cuenta, a más tardar dentro de 15 días, de los valores que se le hubieran entregado a su cargo.
 - s) Al retorno de una inasistencia o licencia médica deberá presentarse, obligatoriamente, en las oficinas del área de Recursos Humanos o ante su jefatura directa, según corresponda.
 - t) Dar cumplimiento a las indicaciones de seguridad insertas en este Reglamento, así como reportar de forma expedita sobre contingencias de seguridad al Departamento de Prevención de Riesgos y a la jefatura del área correspondiente.
 - u) Respetar todas las medidas de seguridad que adopte la Empresa con el fin de impedir la comisión de delitos, las cuales no podrán atentar contra la dignidad de los trabajadores/as.
 - v) Permitir las medidas de control que aplique el servicio de vigilancia, para prevenir pérdidas de especies de la Empresa y/o de los trabajadores, de acuerdo con los procedimientos de la empresa o de personal externo de seguridad. Asimismo, se permitirá la revisión aleatoria de bolsos e interior de los vehículos que salgan de la Empresa, así como se podrá solicitar la identificación mediante algún documento que acredite la identidad de la persona, (cédula de identidad, licencia de conducir, entre otros) sin que ello signifique menoscabo para el trabajador.
 - w) El procedimiento de revisión anteriormente descrito, se hará con el debido respeto de ambas partes con la debida discreción, proporcionalidad y criterio.
 - x) Colaborar proactivamente en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo. Y con toda investigación interna que realice el empleador. Es deber de todo trabajador o trabajadora participar de toda entrevista a la que sea citado y responder con honestidad todas las preguntas que ahí se hagan.
 - y) Participar en toda actividad de capacitación a la que sea citado por el empleador, debiendo firmar todo registro de asistencia y estudiar los materiales que le sean entregados. En caso de tener cualquier duda o pregunta, deberá evacuarla con el personal encargado de dicha actividad. En caso de que el empleador disponga una medida de resguardo o preventiva, en virtud de un procedimiento de investigación interna, será obligación del trabajador o trabajadora afectada acatarla estrictamente.
 - z) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador dentro del marco de un procedimiento de investigación por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
 - aa) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la Empresa, particularmente las relativas al uso y ejercicio de determinados derechos o beneficios.
 - bb) Restituir al término de su contrato, los elementos de trabajo que el empleador le haya proporcionado y que haya recibido bajo firma, especialmente las prendas de vestir con logo institucional, incluyendo los vehículos, los activos tecnológicos, de comunicación y computacionales u otro cualquiera de propiedad de la Empresa. En caso de incumplimiento de esta norma, la Empresa tomará las acciones que correspondan para hacer efectiva la responsabilidad del trabajador.
 - cc) Con motivo de sus funciones deban conducir vehículos motorizados el respetar y cumplir con lo establecido en el DFL1 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito (refunde a las Ley 18.290) y todas sus modificaciones.

- dd) Conocer y respetar los valores, principios, políticas, normas, procedimientos y reglamentos internos de la empresa, como también la legislación vigente.
- ee) Conocer y cumplir íntegramente con lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Modelo de Prevención de Delitos y el Código de Ética y/o Conducta de la Empresa.

TITULO XI **DE LAS PROHIBICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 47: A continuación, se señalan las prohibiciones de orden para el trabajador, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como un incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo y, por lo mismo, autorizan al Empleador para poner término a la relación laboral, según la entidad, reiteración y la trascendencia de la falta de que se trate:

1. Difundir o entregar, vender o poner a disposición de terceros bajo cualquier modalidad información de la Empresa, sin autorización expresa de una gerencia.
2. Marcar en el reloj control u otro sistema de registro, una asistencia que no sea la propia o hacer marcar la propia por un tercero.
3. Faltar al trabajo o abandonarlo dentro de la jornada, sin el permiso correspondiente.
4. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
5. Atrasarse continua y reiteradamente en las horas de llegada a la Empresa.
6. Atentar dentro de los recintos de la Empresa contra la moral y las buenas costumbres.
7. Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo.
8. Utilizar en beneficio propio y sin la autorización correspondiente, infraestructura y/o maquinaria de la Empresa
9. Trabajar horas extraordinarias sin autorización escrita del jefe directo.
10. Agredir de hecho o de palabra a jefes, superiores, compañeros de labores y provocar o alentar riñas entre ellos. De igual forma, organizar grupos, conversar y en general ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo durante la jornada. Ambas prohibiciones alcanzan también a terceros ajenos a la relación laboral que, con ocasión de la prestación de servicios, tengan un vínculo con los trabajadores, como por ejemplo proveedores, usuarios, trabajadores de empresas de servicios transitorios, entre otros.
11. Ejecutar acciones u omitir funciones que perturben la marcha normal de las labores o la disciplina en el lugar de trabajo.
12. Realizar o participar en actividades políticas, religiosas o societarias al interior de la Empresa y distribuir propaganda de cualquier especie, que sea ajena al giro principal e interés de la Empresa.
13. Sacar o pretender sacar sin vale o autorización competente, fuera de los recintos de la Empresa, materiales de trabajo, herramientas, utensilios o mercaderías de propiedad de ésta.
14. Portar armas de cualquier clase en los lugares de trabajo.
15. Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable, daños a la máquinas, equipos, dispositivos de seguridad y en general a cualquier instalación de la Empresa.
16. Fumar en cualquier instalación o faena de la empresa, independiente de que espacio sea abierto. Solo está permitido fumar en los lugares expresamente regulados por la Empresa (Ley N° 20.105).
17. No cumplir el reposo médico y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante ese período.
18. Presentarse al trabajo o prestar sus servicios en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, de drogas, estupefacientes u otras sustancias análogas.

- Asimismo, introducir, portar o consumir bebidas alcohólicas, drogas y/o cualquier sustancia estupefaciente u otra análoga (no receta por facultativo médico y debidamente informada al empleador) en los lugares de trabajo, faenas o dependencias de la Empresa en general; entendiéndose por ello, todo recinto, ya sea cerrado o abierto, de propiedad de ésta o de terceros donde el empleado ejerce sus funciones laborales, espacios públicos donde ejecute sus faenas y/o cualesquiera que se encuentre bajo cualquier tipo de responsabilidad del empleador.
19. No usar o usar de forma inadecuada, vender o prestar su ropa de seguridad y/o elementos de protección personal.
 20. Dañar o intervenir las cámaras de seguridad, sala de control, alarmas u otro tipo de instalación remota que se encuentren al interior, exterior y perímetros de las dependencias de la Empresa.
 21. Utilizar inadecuadamente el correo electrónico y equipos computacionales de propiedad de la Empresa.
 22. No dar cumplimiento a alguno de los acuerdos pactados en el contrato de trabajo.
 23. Limitar el contacto social de un trabajador con sus compañeros de trabajo.
 24. Desprestigiar a uno o más trabajadores ante sus compañeros de trabajo.
 25. Atacar la vida privada de uno o más trabajadores o colaboradores externos que se encuentren en las instalaciones de la Chile Panel.
 26. Faltar el respeto a un compañero o compañera de trabajo o a una persona ajena a la compañía que se encuentre en las dependencias de la empresa.
 27. Realizar conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y/ de violencia en el trabajo.
 28. Incurrir en conductas que afecten a personas ajenas a la empresa, tales como contratistas, usuarios, clientes, proveedores, etc. Particularmente se encuentran prohibidas las agresiones físicas y faltas de respeto.
 29. Infringir los derechos fundamentales de un compañero o compañera de trabajo.
 30. No participar en las actividades de capacitación a las que sea citado por el empleador.
 31. No colaborar con procedimientos de investigación interna o aportar información inexacta o falsa.
 32. Ejercer violencia psicológica y/o verbal y/o material contra uno o más trabajadores.
 33. Incurrir en conductas discriminatorias en contra de uno o más trabajadores.
 34. Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica o laboral de uno o más trabajadores, que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.
 35. Comer fuera de lugares que estén autorizados o diseñados por la empresa
 36. Cocinar en comedores o dependencias de la empresa que no estén autorizadas para tales efectos.
 37. No registrar en forma diaria la asistencia a la jornada de trabajo, o registrarla en forma incorrecta o registrarla en lugar de otro trabajador.
 38. Dormir en el lugar de trabajo.
 39. El uso de celulares en áreas definidas por la empresa y que afecten la seguridad, según lo determinado en la matriz de riesgos SSOMA de la obra.
 40. Utilizar el celular o cualquier otro medio de comunicación mientras se está en movimiento. Solo está permitido su uso en una zona segura y encontrándose detenido.
 41. Arrendar maquinaria, vehículos, herramientas o cualquier otro de la misma naturaleza, propios o de familiares, bajo cualquier modalidad, para ser usadas en operaciones propias de La Empresa.
 42. Exceder la velocidad establecida en DFL1 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito (refunde a las Ley 18.290) y todas sus modificaciones. Exceder la velocidad establecida de manera interna en las instalaciones de la empresa

43. Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la empresa.
44. Aportar antecedentes falsos dentro del marco de realización de un procedimiento de investigación de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo en donde se requiera de la declaración del trabajador/a.

TITULO XII **DE LAS SANCIONES**

ARTÍCULO 48: Las infracciones a las normas del presente Reglamento dan derecho al empleador a sancionar al trabajador que hubiere incurrido en ellas de la siguiente forma:

1. Amonestación verbal, que quedará registrada.
2. Amonestación escrita, con comunicación a la Dirección del Trabajo.
3. Multas, las que no excederán al 25% de la remuneración diaria del infractor, el que podrá reclamar directamente al representante legal de la Empresa, lo que tiene que ser resuelto dentro del plazo de diez días hábiles de notificada la sanción.
4. Término del contrato de trabajo si la falta es grave, todo ello acorde con lo previsto en el Título V, del Libro I del Código del Trabajo.
5. En el caso de acreditarse, mediante el procedimiento de investigación correspondiente y regulado en virtud del presente Reglamento, y atendida la gravedad de los hechos, se podrá aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b) y/o f), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual y/o laboral.

ARTÍCULO 49: El producto de las multas será destinado a incrementar los fondos de bienestar que la Empresa tenga para los trabajadores o de los Servicios de Bienestar Social de las Organizaciones Sindicales, si las hubiere, cuyos afiliados laboren en la Empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A la falta de esos fondos o entidades el producto de las multas pasará al Servicio de Capacitación y Empleo y se entregará tan pronto como haya sido aplicada.

ARTÍCULO 50: La aplicación y reclamo de las medidas disciplinarias contempladas en este Reglamento, se sujetará al procedimiento establecido en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 51: Cuando se tome conocimiento, por cualquier medio, de la participación de un trabajador a su cargo en hechos o conductas que constituyan una infracción al presente Reglamento, se efectuará una investigación a fin de determinar la existencia de la infracción y la participación y responsabilidad que le cupo al trabajador involucrado o a otros, en ella.

ARTÍCULO 52: Recibidos los antecedentes, el área de Recursos Humanos dispondrá la práctica de las diligencias que estime pertinentes y una vez evaluadas éstas, resolverá si procede aplicar algunas de las sanciones contempladas precedentemente.

En caso de que se resuelva que resulta procedente la aplicación de alguna de dichas sanciones, lo comunicará por escrito al trabajador/a.

TITULO XIII
DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA
PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 53: Las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, y sin perjuicio de lo estipulado en este Reglamento, los actos de discriminación arbitraria.

ARTÍCULO 54: Se entiende por actos de discriminación arbitraria las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

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

Por lo anterior, son actos de discriminación, entre otros, las ofertas de trabajo efectuadas por un Empleador, directamente o través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas, cualquiera de las condiciones referidas en el párrafo segundo de este artículo.

Asimismo, no se podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que conforme a la ley puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúense, únicamente, los trabajadores con poder para representar al Empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos, estén dotados a lo menos de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

ARTÍCULO 55: La discriminación arbitraria constituye conducta éticamente reprochable que no es compatible con los valores de la empresa, los que dicen relación con la promoción de un adecuado clima laboral.

ARTÍCULO 56: Por ley, el trabajador objeto de acción u omisión que produzca discriminación por alguna de las causales señaladas en el artículo anterior, será titular de la acción de no discriminación arbitraria, la cual puede ser interpuesta, a elección del trabajador ante un Juez de Letras de su domicilio o bien, del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

TITULO XIV
DE LA DISCRIMINACIÓN FRENTE A MUTACIONES GENÉTICAS O
ALTERACIONES AL MATERIAL GENÉRICO O EXÁMENES GENÉTICOS

ARTÍCULO 57: Se prohíbe cualquier discriminación, o condición a la contratación, permanencia, obtención de beneficios o renovación del contrato de trabajo, asociada a la ausencia de mutaciones o alteraciones en el genoma de sus trabajadores, que puedan causar una predisposición o un alto riesgo a una patología, la cual pueda manifestarse durante el transcurso de la relación laboral. Tampoco se permitirá exigir certificados o exámenes médicos para verificar que el trabajador no posea estas alteraciones

Ahora bien, el trabajador podrá manifestar su consentimiento – libre e informado – para permitir que se realicen exámenes genéticos, siempre que estos estén dirigidos a asegurar que reúne las condiciones físicas y psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificadas como peligrosos. Estos exámenes, de realizarse, serán de costo de la empresa.

El tiempo utilizado para la realización de estos exámenes se entenderá como trabajado.

TITULO XV
DE LA DISCAPACIDAD Y LA LEY DE INCLUSIÓN

ARTÍCULO 58: Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Será considerada discriminatoria, 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.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo, sin limitación de edad.

ARTÍCULO 59: Cuando la empresa ofrezca empleo a terceros, o programas de capacitación a sus trabajadores en los cuales se exija la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las Personas con discapacidad que participen en ellos. Para ello, los postulantes o trabajadores con discapacidad deberán informar si la aplicación de algún instrumento de medición les produce alguna dificultad.

Asimismo, la Empresa realizará los ajustes generales y los que se requieran las carencias de cada caso particular, de tal manera que los trabajadores con discapacidad cuenten en con los servicios de apoyo necesarios que les permitan un desempeño laboral apropiado, tales como rampas de acceso para sillas de rueda, baños para personas con discapacidad, entre otros.

Se entiende por servicio de apoyo toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral,

educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

ARTÍCULO 60: La Empresa, dando cumplimiento a la ley N° 21.015 sobre “La Inclusión Laboral”, y siempre que el número de trabajadores sea de 100 o más trabajadores, deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de Personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

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

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

ARTÍCULO 61: La Empresa, en cada obra o faena se desarrollará y cumplirá con los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado de su labor.

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

Por su parte, se entiende por servicio de apoyo, toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

ARTÍCULO 62: En el caso de que la Empresa no pueda cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo anterior, dará cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas Personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

ARTÍCULO 63: En virtud de la ley 21.275, en la Empresa existirán gestores de inclusión certificados, siempre y cuando el número de trabajadores sea de 100 o más.

La Empresa promoverá en su interior políticas en materia de inclusión, elaborando y ejecutando programas de capacitación anual del personal en materias de inclusión.

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo y fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 64: La Empresa establecerá las condiciones correspondientes para que las personas con discapacidad puedan acceder, concurrir y comparecer a las actividades realizadas por ellas con intérprete de lengua de señas o guías intérpretes, según sea el caso y corresponda, previa acreditación de la condición que lo hace necesario.

TITULO XVI **DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

ARTÍCULO 65: Las relaciones laborales se deben dar siempre en respeto a la dignidad de las personas trabajadoras en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo. En este sentido, y en atención a lo establecido por la Ley N° 21.643, son ilícitos laborales las conductas de acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.

La empresa promueve una cultura preventiva y de tolerancia cero en relación con estos ilícitos. Toda persona que crea ser víctima de cualquiera de ellos tiene derecho a realizar una denuncia en los términos que más adelante se señalan.

ARTÍCULO 66: Sobre el acoso laboral. Se entiende por 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.

Por lo tanto, cualquier conducta, para ser calificada como acoso laboral, debe:

1. Ser constitutiva de agresión u hostigamiento;
2. Ser ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio;
3. Tener como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Las conductas constitutivas de acoso laboral no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que también puede incluir acciones u hostigamientos verbales o escritos, que se produzcan por medios físicos o electrónicos, de forma directa o indirecta hacia la víctima, lo que incluye, correos electrónicos, mensajería instantánea, conversaciones grupales, foros, cartas o misivas personales, redes sociales, etc.

ARTÍCULO 67: A modo ejemplar, podrán ser constitutivas de acoso laboral, entre otras las siguientes:

A) Relacionadas con discriminación:

- Burlarse, agredir u hostigar en virtud del género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento o estado civil
- Agredir u hostigar en virtud de las discapacidades físicas.
- Agredir u hostigar en virtud de las actitudes y creencias políticas.
- Agredir u hostigar en virtud de aspectos raciales o étnicas.
- Agredir u hostigar en virtud de las actitudes y creencias religiosas.
- Agredir, hostigar, burlarse o hacer distinciones en virtud de la nacionalidad.

- Agredir u hostigar en virtud de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género.
- Agredir u hostigar en virtud del aspecto físico y/o social de una persona.

B) Relacionadas con interacciones interpersonales:

- Difundir rumores o burlas relacionadas con sobre el ámbito privado o personal otra persona trabajadora.
- Criticar aspectos de la vida privada de otra persona trabajadora.
- Amedrentar a un trabajador de manera innecesaria o desproporcionada.
- Aislar a la víctima, asignarle labores diferentes a las que se desprenden de la naturaleza de sus funciones o ubicarla en sectores aislados al respecto del resto de sus compañeros, sin motivo razonable.
- Acusar a la víctima de conductas en que no incurrió, con mala intención.
- Criticar el desempeño de otro trabajador sin que sea pertinente o necesario. Realizar la crítica por medio de insultos, gritos innecesarios o humillaciones en público.
- Revelar información de la vida privada de otra persona trabajadora.
- Tomar, robar u ocultar implementos de trabajo de otra persona trabajadora.

Para que cualquiera de las conductas señaladas, sea constitutiva de acoso laboral, debe cumplir con las características propias de este concepto, señaladas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68: En línea con lo anterior, no toda discusión o mal clima laboral es constitutivo de acoso laboral necesariamente. Algunos ejemplos de aquello que no siempre ni necesariamente constituye acoso laboral, son los siguientes:

1. Efectuar críticas adecuadas y razonables al trabajo
2. Exigir de manera razonable que se cumpla con el trabajo comprometido
3. Ejecutar trabajo adicional al acostumbrado por motivos justificados e informados.
4. Cumplir con el contrato de trabajo, en términos adecuados.

ARTÍCULO 69: Sobre el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que también puede incluir acciones u hostigamientos verbales o escritos de carácter sexual, que se produzcan por medios físicos o electrónicos, de forma directa o indirecta hacia la víctima, tales como propuestas verbales indeseadas, correos electrónicos, mensajería instantánea, cartas o misivas personales, redes sociales, etc, no constituyendo en ninguna medida el silencio o la falta de respuesta consentimiento.

ARTÍCULO 70: Para que una conducta sea constitutiva de acoso sexual, debe cumplir con las características propias de este concepto. En este sentido, la conducta/s deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser un requerimiento sexual indebido, el cual puede presentarse por cualquier medio;
2. No ser consentido por la persona que lo recibe, no constituyendo el silencio una muestra de consentimiento;
3. La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades en el empleo de quien la recibe.

Dentro de las conductas que podrían eventualmente ser catalogadas como acoso sexual, siempre y cuando no concurra consentimiento del sujeto pasivo, se encuentran las siguientes: invitaciones a salir luego de haber recibido un no como respuesta, miradas lascivas, actos de celopatía, solicitar conductas de carácter sexual de otra persona trabajadora, exhibición de material pornográfico, tocaciones inadecuadas, masajes no solicitados, besos en los labios, etc.

ARTÍCULO 71: Sobre la violencia en el trabajo. Se entiende por violencia en el trabajo toda conducta ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores/as con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

ARTÍCULO 72: En virtud de lo expuesto en este Título, tanto el acoso laboral como el acoso sexual pueden ser ejercidos de forma vertical (por el empleador o un superior jerárquico hacia algún trabajador/a o viceversa) y de forma horizontal (entre pares al interior de la empresa), mientras que la violencia en el trabajo es aquella ejercida por un externo a la relación laboral (cliente, proveedor, practicantes, subcontratistas, usuarios, etc.).

TITULO XVII DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 73: Los trabajadores/as tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 74: Se entenderá parte integrante de este Reglamento el protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que confeccionará la Empresa.

ARTÍCULO 75: Principios. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo estarán sujetos a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. 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 pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados 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 76: Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.

- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

ARTÍCULO 77: Obligaciones generales de los empleadores. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.

b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.

c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.

e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.

g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.

o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTÍCULO 78: Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación. Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente

ARTÍCULO 79: Obligaciones generales de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.

b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

En línea con esta obligación y con el principio de colaboración establecido previamente, la o las personas que proporcionen antecedentes falsos o realicen denuncias manifiestamente maliciosas o falsas, podrán ser sancionados al tenor de lo dispuesto en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Junto con lo anterior, será parte de esta obligación el tomar parte de todas las entrevistas a las que sea citada la persona trabajadora; y, eventualmente, suscribir las transcripciones o anotaciones que se hagan de ellas, en cada una de sus páginas.

c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.

d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTÍCULO 80: Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.

c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

ARTÍCULO 81: Sobre el procedimiento en general. La investigación podrá ser conducida en forma presencial, por medios telemáticos o híbrida, siempre debiendo velar porque las partes se encuentren en condiciones de hacer valer sus derechos correctamente.

Todo el proceso de investigación -haya sido este llevado a cabo de forma presencial, telemática o híbrida- constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, testigos y las demás pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas y podrán dar razón de sus dichos.

Está prohibido vulnerar derechos fundamentales de otros trabajadores al interior de la empresa con el objetivo de obtener evidencias durante el procedimiento de investigación. De ocurrir esta situación, además de ser sancionada la persona infractora conforme lo dispuesto en este reglamento, la evidencia podría ser no considerada en la investigación.

ARTÍCULO 82: Canal de denuncias. En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada tiene derecho de hacer llegar su denuncia por escrito al canal de denuncias de la empresa, el cual es: <https://ultu.eticaenlinea.cl/denuncias>

Igualmente, el trabajador afectado podrá efectuar su denuncia de manera verbal, la que deberá realizarse ante el encargado del área de Recursos Humanos. En este caso, la persona que la reciba deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante, con indicación de la fecha y hora de presentación.

ARTÍCULO 83: Requisitos de la denuncia. La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el

empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica. La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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 los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 84: Recepción de la denuncia. Si la denuncia es presentada ante el empleador, en la forma indicada, éste informará a la persona denunciante que podrá iniciar una investigación interna o podrá derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, el empleador informará a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, se remitirá la denuncia, junto con sus antecedentes a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el art. 4 inc.1 del Código del Trabajo (representantes del empleador, tales como gerentes, administradores y, en general, personas que habitualmente ejercen funciones de dirección o administración por cuenta representación de una persona natural o jurídica), la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, no será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

ARTÍCULO 85: Medidas de resguardo. El empleador, en virtud de lo que disponga el área de Recursos Humanos o quien sea designado o designada para conducir la investigación, adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto a los involucrados, considerándose la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad del denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo.

Dichas medidas podrán comprender: la suspensión del contrato de trabajo con goce de remuneraciones, separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, disponer que alguna de las partes preste sus servicios por medio de teletrabajo, 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 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social, entre otras.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Adicionalmente, la empresa entregará 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.

ARTÍCULO 86: Designación de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá también optar por derivar la realización de la investigación a un externo que cuente con conocimiento técnico en estas materias. La designación será notificada a las partes.

ARTÍCULO 87: Plazo de la investigación. Toda denuncia realizada en los términos señalados en los artículos anteriores, serán investigadas por quien haya sido designado por el empleador, dentro del plazo de 30 días hábiles (siendo inhábiles los sábados, domingos y festivos), contados desde la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 88: Diligencias mínimas. El empleador, investigador o comisión investigadora deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable de 2 días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

Las partes podrán aportar todas las observaciones y acompañar todos los antecedentes que estimen, a más tardar al día veinte (hábil) de iniciada la investigación. Para ello, deberán proporcionar los antecedentes a el o los investigadores por correo electrónico; o de ser ello imposible, en formato físico.

Asimismo, el o los investigadores de oficio o a petición de parte, procederán a realizar todas las pesquisas y gestiones pertinentes para esclarecer los hechos del caso.

ARTÍCULO 89: Respaldo de la investigación. El empleador, investigador o comisión investigadora deberá llevar registro de toda la investigación, ya sea en papel o formato electrónico. Ahora bien, de las declaraciones que efectúen las partes y los testigos deberá dejarse constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona o comisión investigadora podrá respaldar, por medio de algún soporte o herramienta audiovisual/digital/video, las declaraciones efectuadas por las partes y/o los testigos.

El empleador, investigador o comisión investigadora podrá poner a disposición la transcripción de dicho respaldo para que las partes lo firmen en cada una de sus hojas. La persona investigadora podrá informar que la falta de firma de dicha transcripción implicará la aceptación de la misma como constancia escrita fidedigna de la entrevista o declaración.

ARTÍCULO 90: Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

ARTÍCULO 91: Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

ARTÍCULO 92: Investigación de la Dirección del Trabajo. Si la denuncia fuere investigada por la Dirección del Trabajo, esta última le comunicará los resultados a la Empresa. De haberse comprobado la existencia del acoso sexual o laboral denunciado, la Dirección del Trabajo propondrá a la Empresa adoptar medidas concretas.

ARTÍCULO 93: Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada. En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

ARTÍCULO 94: Medidas correctivas. Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 95: Sanciones. Una vez finalizada la investigación, dentro del plazo indicado previamente, si la denuncia es acogida, el empleador deberá sancionar a la persona denunciada.

Atendida la gravedad de los hechos y su reiteración, se podrán aplicar las siguientes sanciones: amonestación verbal o por escrito, descuento por una vez, de hasta un veinticinco por ciento de la remuneración mensual de la persona sancionada, o incluso poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, en virtud del artículo 160 número 1 letra b) o f) u otra causal pertinente del Código del Trabajo, según sea el caso.

Asimismo, la empresa podrá adoptar otras medidas correctivas o preventivas cuya aplicación considere idóneas para el caso en concreto, tales como la capacitación de la persona denunciada en materias de prevención del acoso sexual y/o laboral, la prohibición de contacto directo entre los involucrados, entre otras.

Se podrá establecer una o más medidas de protección y corrección; sin embargo, sólo podrá sancionarse de una única forma los hechos constatados.

ARTÍCULO 96: Impugnación. La persona trabajadora sancionada con el 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 Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

ARTÍCULO 97: Sobre la denuncia de violencia en el trabajo. En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador, o la Dirección del Trabajo, quienes realizarán la investigación en la forma que corresponde.

Asimismo, se deberá informar a la persona denunciante cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones. Para estos efectos, el empleador proporcionará las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

ARTÍCULO 98: Sobre la violencia de género. En los casos en que exista un proceso judicial o administrativo por violencia de género en sede laboral, el empleador adoptará las medidas necesarias para proteger a la denunciante, reducir o eliminar la victimización secundaria y evitar represalias, esto con el fin de proteger a las personas involucradas.

Además, en caso de que fuera procedente, el empleador deberá denunciar ante el organismo competente el incumplimiento de las medidas cautelares que hayan sido decretadas por un tribunal con competencia laboral en virtud de la Ley N° 21.675, la cual estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género.

ARTÍCULO 99: Sobre la denuncia en régimen de subcontratación. En caso de que el empleador – en su calidad de empresa- principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o a la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de 3 días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadores de diferentes empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria dentro del plazo 3 días, contados desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

TÍTULO XVIII **DEL REGISTRO DE DEUDORES DE PENSIONES DE ALIMENTOS**

Artículo 100: Los Tribunales podrán decretar que la Empresa deba retener los montos correspondientes a pensiones de alimentos de la remuneración del trabajador alimentante. En caso de que esto suceda, la empresa retendrá y pagara los montos correspondientes a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, luego de realizarse los descuentos obligatorios por conceptos de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social de las remuneraciones del trabajador.

Esta obligación se mantendrá por la duración de la relación laboral, o hasta que el Tribunal decrete lo contrario, o modifique la orden.

Artículo 101: Ante el término de la relación laboral, Chile Panel dará cuenta al Tribunal del término de dicha relación, y en caso de proceder el pago de indemnizaciones realizará las siguientes retenciones:

- a) En caso de proceder la indemnización sustitutiva del aviso previo, se retendrá la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral
- b) En caso de proceder la indemnización por años de servicio, se retendrá del total de dicha indemnización, el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador.

TITULO XIX **DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL**

ARTÍCULO 102: En el evento de que el trabajador, con motivo de la prestación de los servicios para los que fue contratado, o mediante los datos, información u otros recursos que la Empresa pone a su disposición durante la vigencia de su relación laboral, desarrolle alguna aplicación, programa, método o producto nuevo y útil y, en general, cualquier invento o proceso tecnológico u otra creación análoga, estos serán de propiedad de la Empresa, quien tendrá derecho o dominio exclusivo sobre los mismos, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización o pago adicional alguno por tales creaciones intelectuales, puesto que ellas son remuneradas en la forma prevista en el contrato de trabajo respectivo, al formar parte de su actividad laboral ordinaria.

TITULO XX **DE LA SEGURIDAD ELECTRÓNICA**

ARTÍCULO 103: Todos los medios electrónicos proporcionados y autorizados por la empresa son de propiedad de ésta, por lo que deben ser utilizados solamente para fines relacionados con los negocios y obligaciones de la Empresa. Se entenderá por medios electrónicos los notebooks, computadores, impresoras, scanners y toda clase de hardware, así como los programas electrónicos, correos electrónicos y todo tipo de software.

ARTÍCULO 104: Toda la información y los recursos de propiedad de la Empresa deberán ser devueltos al momento del término de la relación laboral.

ARTÍCULO 105: Los sistemas de administración de correo electrónico y todos los mensajes enviados a través de los mismos, incluyendo las copias de respaldo, serán considerados de propiedad de Chile Panel.

ARTÍCULO 106: Toda comunicación por correo electrónico que realicen los trabajadores de la Empresa con los demás miembros de la ésta y sus clientes deberán efectuarse mediante el sistema de correo electrónico homologado por la Empresa, cumpliendo íntegramente las políticas existentes en cuanto al uso y confidencialidad de tales recursos.

No se debe transmitir desde el correo electrónico de la Empresa a otras cuentas de correo electrónico que no pertenezcan a ella, archivos anexados que contengan información clasificada o de carácter confidencial. En el caso que fuese necesario la información se deberá proteger de tal manera de evitar su lectura indebida.

ARTÍCULO 107: Al intercambiar correos electrónicos con clientes y terceros, el contenido de los mensajes podrá ser considerado como la posición oficial de Chile Panel, por lo tanto, el trabajador debe actuar con seriedad, profesionalismo, ética y buena fe.

Chile Panel declara que el correo electrónico que otorga a sus trabajadores debe ser utilizado con fines meramente laborales.

En virtud del propósito que tienen los correos electrónicos enviados desde el servidor de la Empresa, se entenderá que no corresponden a la esfera de comunicación privada del trabajador, y por tanto, pueden ser objetos de revisión y utilización por parte del empleador para los fines que éste estime pertinentes, incluso, la presentación de éstos en juicios contra el trabajador.

ARTÍCULO 108: La Empresa podrá otorgar al trabajador un notebook o computador para el desempeño de sus funciones. Para ello, se observarán las siguientes reglas:

1. Chile Panel, en calidad de dueño o contratante del servicio de arriendo ante el proveedor del equipamiento, así como las licencias de software, entrega gratuitamente el hardware y software en concepto de préstamo de uso al trabajador.
2. Se define como "equipamiento" al conjunto de CPU, disco duro, CD-ROM, tarjeta de red, memorias, cables y otros accesorios que acompañan la computadora en el momento de la entrega, quedando prohibido el intercambio de piezas por parte del trabajador con otros equipos, aunque sean de la misma marca y modelo.
3. El trabajador se compromete, expresamente, a utilizar el equipamiento con exclusividad total y absoluta para las tareas que Chile Panel le encomiende, en entrenamiento para el trabajo y para su uso personal sin fines de lucro, quedando prohibida la afectación a otro fin.
4. El trabajador recibe el equipamiento y el software en perfecto estado de conservación y uso, obligándose a mantenerlos y restituirlos en el mismo estado, salvo deterioro originado por el buen uso y el transcurso del tiempo.
5. Si se produjera un deterioro en el equipamiento, pérdida total o parcial, desperfectos o roturas originadas por negligencia o uso indebido, todos los gastos que ocasione la reparación o reemplazo del equipamiento serán de exclusivo cargo del trabajador.
6. Si el equipamiento fuera robado, el trabajador se compromete a informar, en un plazo máximo de 24 horas de ocurrido el evento, al departamento de Recursos Humanos, como también se compromete a realizar personalmente la correspondiente denuncia policial.

Se deja expresa constancia que los seguros no cubren "el hurto" así como tampoco el robo desde el interior de vehículos motorizados, por lo que no se debe realizar esta práctica. De

este modo, en caso de que el trabajador no tome las debidas precauciones del caso, podrá considerarse que ha mediado su responsabilidad y por tanto podrá aplicarse el punto N°5 de este artículo.

7. El plazo de duración del préstamo será hasta cuando Chile Panel lo disponga o hasta la fecha de término del contrato de trabajo.

8. Si el trabajador renuncia a la Empresa, deberá devolver el equipamiento y obtener la conformidad del departamento de Recursos Humanos antes de la fecha de término de su contrato de trabajo.

9. El trabajador se compromete a no instalar ningún software adicional al que se le entrega sin la correspondiente licencia de uso y sin la previa autorización por escrito del departamento de Recursos Humanos.

10. El trabajador no puede transferir el préstamo del equipo a otra persona.

11. Cuando el usuario sea destinado a un trabajo fuera del país o bien haga uso de permisos o licencias por períodos que sobrepasen 1 mes calendario, deberá devolver el equipo antes de su viaje o permiso.

12. El no cumplimiento de estas condiciones significará el retiro del equipamiento y dará lugar a las sanciones que determine Chile Panel en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 109: Chile Panel podrá otorgar al trabajador otros equipos de trabajo electrónicos, los que se regularán por las condiciones que se señalen en los anexos del contrato de trabajo que se suscriban para tales efectos.

ARTÍCULO 110: La Empresa otorgará, a los trabajadores que lo requieran en atención al cumplimiento de sus funciones, acceso a Internet. Dicha herramienta deberá utilizarse con fines estrictamente laborales, a excepción de aquellas páginas electrónicas en que el empleador permita su uso para fines personales como, por ejemplo, prensa relacionada con la línea de trabajo.

En virtud de que la Empresa es quien contrata la conexión a Internet podrá, si lo estima pertinente, bloquear los sitios de Internet que no digan relación con los servicios que el trabajador presta.

El uso personal ocasional de este recurso es permitido, en tanto no interfiera con la productividad del personal.

Toda información transmitida por este medio será tratada como información relacionada con el giro de Chile Panel, y deberá cumplir con las normas del presente reglamento. Ante un incumplimiento, se expone el usuario a la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias según corresponda.

TÍTULO XXI

SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

ARTÍCULO 111: La Ley N°20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos indicados en su artículo primero, a saber; i) los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley N°21.595, sobre Delitos Económicos, sean o no considerados como delitos económicos por esa ley; ii) financiamiento del terrorismo, según lo prohíbe el artículo 8° de la Ley N°18.314; iii) los previstos en el Título II de la ley N°17.798, sobre Control de Armas; iv) conductas constitutivas de tráfico de migrantes y trata de personas según lo sanciona el artículo 411 quáter del Código Penal; v) incurrir en conductas constitutivas de hurto o robo

de trozas o troncos de maderas según lo sanciona el artículo 448 septies y 448 octies del Código Penal.

La persona jurídica será responsable de los delitos indicados en la referida ley si éstos fueren cometidos en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la persona jurídica.

No obstante, lo anterior, si concurrieren los requisitos previstos en el inciso anterior, una persona jurídica también será responsable por el hecho perpetrado por o con la intervención de una persona natural relacionada con una persona jurídica distinta, siempre que ésta le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, o carezca de autonomía operativa a su respecto, cuando entre ellas existan relaciones de propiedad o participación.

ARTÍCULO 112: Chile Panel S.A ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, en adelante MPD, de acuerdo con las disposiciones de la Ley N°20.393, con el objeto de prevenir la comisión de los delitos señalados precedentemente.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN CON LA LEY DE DELITOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO 113: Se deja constancia que las normas de este Reglamento constituyen parte integrante del Modelo de Prevención de Delitos contemplado en la Ley N°20.393, por lo que todos los trabajadores de Chile Panel S.A. tienen la obligación de cumplirlo, así como de sujetarse a las políticas que lo regulen, a la normativa legal vigente y en general a todas las normas incluidas en él.

En este sentido, será obligación de todos los trabajadores de la Empresa, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en otros artículos del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cumplir con las siguientes disposiciones:

- a) Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la empresa, conforme lo dispuesto en la Ley N°21.595 y la Ley N°20.393;
- b) Conocer los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por Chile Panel S.A.;
- c) Denunciar, por los canales y medios dispuestos por Chile Panel S.A. y conforme al procedimiento que se establezca, todo hecho que sea una infracción a las normas del Modelo de Prevención de Delitos, normas que han sido incorporadas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y que digan relación con la prevención de la comisión de los delitos señalados precedentemente en esta cláusula, del que tome conocimiento, por cualquier medio, cometido por trabajadores, directivos, proveedores, clientes u otros terceros vinculados a la empresa.

Las denuncias se podrán realizar a través de <https://ultu.eticaenlinea.cl/denuncias>

Las denuncias señaladas en la letra c) serán recibidas e investigadas, por el Responsable del Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento de denuncias e investigación. Se garantiza al trabajador que realice una denuncia, absoluta confidencialidad y que no habrá represalias por denuncias hechas de buena fe. Asimismo, el trabajador deberá prestar colaboración en todas las actividades o diligencias necesarias

para las investigaciones internas, tales como entrega de antecedentes, prestar declaración, si fuera menester, en el ámbito de confidencialidad antes señalado.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN CON LA LEY DE DELITOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO 114: Queda estrictamente prohibido al trabajador participar de manera directa o indirecta en cualquier conducta relacionada con la comisión de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley N°20.393, especialmente aquellos que, según su función, cargo o posición, le puedan aplicar.

En particular, le está absolutamente prohibido al trabajador:

1. Dar, ofrecer, o consentir en dar a un funcionario público nacional un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado o para que infrinja los deberes de su cargo o para que cometa alguno de los delitos de tortura u otros tratos crueles o degradantes o delitos propios de funcionarios públicos previstos en el Título Quinto del Código Penal, según lo prohíbe el artículo 250 del Código Penal;
2. Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro, según lo sanciona el artículo 287 bis del Código Penal;
3. Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca la contratación con un oferente por sobre otro, según lo sanciona el artículo 287 ter del Código Penal;
4. Ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de los delitos de la Ley N°19.913, (lavado de activos provenientes de tráfico ilícito de estupefacientes, conductas terroristas, fabricación o comercio ilegal de armas, a saber, algunos delitos de la Ley General de Bancos y de la Ley sobre Mercado de Valores, contrabando, delitos contra la propiedad intelectual, falsificación de billetes de curso legal, devolución indebida de impuestos, estafa, defraudaciones al Fisco, prevaricación, cohecho, secuestro, ciertos delitos sexuales, prostitución de menores, tráfico de migrantes y tráfico de personas para ejercer la prostitución, apropiación indebida y administración desleal, entre otros);
5. Transportar, comprar, vender, transformar, comercializar en cualquier forma o tener en su poder, especies respecto de las cuales sabe, o debiera saber, que fueron hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida, según lo sanciona el artículo 456 bis A del Código Penal;
6. Apropiarse de dineros, efectos o cosas muebles, en virtud de un contrato legalmente celebrado, que obliga a su restitución por la empresa, según lo sanciona el artículo 470, número 1, del Código Penal;
7. Solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas, según lo prohíbe el artículo 8° de la Ley N°18.314;
8. Gestionar el patrimonio de otra persona, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, irrogando un perjuicio, o ejerciendo abusivamente facultades para disponer total o parcialmente del patrimonio de otra persona, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado, según lo sanciona el artículo 470, número 11, del Código Penal;
9. Celebrar u ordenar celebrar, ejecutar u organizar un acuerdo que involucre a dos o más competidores entre sí, para fijar precios de venta o de compra de bienes o

- servicios en uno o más mercados; limitar su producción o provisión; dividir, asignar o repartir zonas o cuotas de mercado; o afectar el resultado de licitaciones realizadas por empresas públicas, privadas prestadoras de servicios públicos, u órganos públicos;
10. Efectuar conductas constitutivas de los delitos previstos en la ley N°21.459 que establece normas sobre delitos informáticos, es decir: a) introducir, alterar, dañar o suprimir datos informáticos con la intención de que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos; b) causar perjuicio a otro, con la finalidad de obtener un beneficio económico para sí o para un tercero, manipulando un sistema informático, mediante la introducción, alteración, daño o supresión de datos informáticos o a través de cualquier interferencia en el funcionamiento de un sistema informático;
 11. Incurrir en infracciones a las disposiciones tributarias, tales como: a) realizar declaraciones maliciosamente incompletas o falsas que puedan inducir a la liquidación de un impuesto inferior al que corresponda o la omisión maliciosa en los libros de contabilidad de los asientos relativos a las mercaderías adquiridas, enajenadas o permutadas, la adulteración de balances o inventarios o la presentación de éstos dolosamente falseados, el uso de boletas, notas de débito, notas de crédito o facturas ya utilizadas en operaciones anteriores, o el empleo de otros procedimientos dolosos encaminados a ocultar o desfigurar el verdadero monto de las operaciones realizadas o a burlar el impuesto; b) realizar maliciosamente cualquier maniobra tendiente a aumentar el verdadero monto de los créditos o imputaciones que tengan derecho a hacer valer, en relación con las cantidades que deban pagar, tratándose de operaciones afectas al Impuesto a las Ventas y Servicios u otros impuestos sujetos a retención o recargo; c) simular una operación tributaria o mediante cualquier otra maniobra fraudulenta, obtener devoluciones de impuesto que no correspondan; d) omitir maliciosamente las declaraciones exigidas por las leyes tributarias para la determinación o liquidación de un impuesto; e) proporcionar maliciosamente datos o antecedentes falsos en la declaración inicial de actividades o en sus modificaciones o en las declaraciones exigidas con el objeto de obtener autorización de documentación tributaria; f) presentar maliciosamente la declaración jurada simple sobre la existencia de su domicilio y la efectividad de las instalaciones conteniendo datos o antecedentes falsos; g) utilizar maliciosamente los cuños verdaderos u otros medios tecnológicos de autorización del Servicio para defraudar al Fisco; h) incurrir en falsedad o acto doloso al confeccionar o firmar cualquier declaración o balance; i) reaperturar un establecimiento comercial o industrial, con violación de una clausura impuesta por el Servicio; j) destruir o alterar sellos o cerraduras puestos por el Servicio; k) sustraer, ocultar o enajenar especies que queden retenidas en poder del presunto infractor, en caso de que se hayan adoptado medidas conservativas; l) ejercer comercio sobre mercaderías, valores o especies de cualquiera naturaleza sin que se hayan cumplido las exigencias legales relativas a la declaración y pago de los impuestos que graven su producción o comercio; m) ejercer comercio clandestino; n) actuar como usuario de las Zonas Francas, sin tener la habilitación correspondiente, o teniéndola, la haya utilizado con la finalidad de defraudar al Fisco; o) recibir contraprestaciones de las instituciones a las cuales efectúen o se simulen donaciones, sea en beneficio propio o en beneficio personal de sus socios, directores o empleados, o del cónyuge o de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, que impliquen un menor pago de impuestos;
 12. Introducir al territorio nacional, o extraer de él, mercancías cuya importación o exportación, respectivamente, se encuentren prohibidas; introducir en el territorio nacional o extraer de él dinero de cualquier denominación, en efectivo o en instrumentos negociables al portador, por cualquier lugar o paso no habilitado; o sin informar de ello, o falseando dicha información, al Servicio de Aduanas, de

- conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de la ley N°19.913, por un monto que exceda los 10.000 dólares de Estados Unidos de América o su equivalente en otras monedas; adquirir, recibir o esconder mercancías, sabiendo o debiendo presumir que han sido o son objeto de contrabando; realizar declaraciones maliciosamente falsas sobre certificaciones, material, origen, peso, cantidad o contenido de las mercancías de exportación, o presentar documentos falsos, adulterados o parcializados para servir de base a la confección de las declaraciones;
13. Apropiarse o distraer el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador; omitir retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o declarar ante las instituciones de seguridad social pagar una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar;
 14. Pagar una remuneración manifiestamente desproporcionado e inferior al ingreso mínimo mensual previsto por la ley con abuso grave de una situación de necesidad, de la inexperiencia o de la incapacidad de discernimiento;
 15. Acceder a un secreto comercial sin el consentimiento de su legítimo poseedor mediante intromisión indebida, con el propósito de revelarlo o aprovecharse económicamente de él;
 16. Revelar o consentir que otra persona accediere a un secreto comercial que hubiere conocido, sin el consentimiento de su legítimo poseedor: a) con ocasión del ejercicio de una profesión cuyo título se encontrare legalmente reconocido y siempre que el deber de confidencialidad profesional estuviere fundado en la ley o en un reglamento, o en las reglas que definen su correcto ejercicio; b) En razón o a consecuencia de una relación contractual o laboral con la empresa afectada o con otra que le haya prestado servicios; Aprovecharse económicamente de un secreto comercial que hubiere conocido en este contexto;
 17. Alterar el precio de bienes o servicios, incluidos los de primera necesidad o de consumo masivo, por medios fraudulentos;
 18. Dar o aprobar dar información falsa sobre aspectos relevantes del patrimonio y la situación financiera o jurídica de la sociedad, para ser incorporados en la memoria, balances u otros documentos destinados a los socios, a terceros o a la administración;
 19. Proporcionar al veedor, liquidador, o a sus acreedores, información o antecedentes falsos o incompletos, no reflejando la verdadera situación de su activo o pasivo; no llevar o conservar los libros de contabilidad y sus respaldos exigidos por la ley dentro de los dos años anteriores;
 20. Cometer con imprudencia temeraria un hecho que, constituiría un crimen o un simple delito contra las personas que afecte la vida o integridad;
 21. Presentar en la evaluación ambiental información que oculte, altere o disminuya los efectos o impactos ambientales futuros determinados en la evaluación ambiental, que produzca una incorrecta aprobación de la resolución de calificación ambiental; o presentar información falsa o incompleta a la Superintendencia del Medio Ambiente para acreditar el cumplimiento de obligaciones impuestas en un instrumento de gestión ambiental;
 22. Incurrir en delito de contaminación ambiental, estando sometido su actividad a una evaluación de impacto ambiental, mediante el vertimiento o depósito de sustancias contaminantes en el suelo o subsuelo, continental o marítimo; o contando con autorización para verter, liberar o extraer cualquiera de las sustancias o elementos contaminantes, contraviniera una norma de emisión o de calidad ambiental, incumpliendo las medidas establecidas en un plan de prevención, de descontaminación o de manejo ambiental, incumpliendo una resolución de calificación ambiental, o cualquier condición asociada al otorgamiento de la autorización, existiendo sanciones administrativas previas, en dos procedimientos sancionatorios distintos;

23. Exportar, importar o manejar residuos peligrosos, prohibidos o sin contar con las autorizaciones de la autoridad ambiental;
24. Robar o hurtar troncos o trozas de madera; tener en su poder troncos o trozas y no pueda justificar su adquisición, legítima tenencia o su labor en dichas faenas, o ser descubierto en predio ajeno sin el consentimiento de su propietario ni autorización de tala. Falsificar o hacer uso malicioso de documentos falsos para obtener guías o formularios para trasladar o comercializar madera ilícita;
25. Cortar o destruir árboles y arbustos nativos situados a menos de 400 metros sobre manantiales que nazcan de los cerros y los situados a menos de 200 metros de sus orillas; cortar o destruir arbolado situado a menos de 200 metros de radio de los manantiales que nazcan en terrenos planos no regados; cortar o explotar árboles y arbustos nativos situados en pendientes superiores a 45%;
26. Presentar y elaborar un plan de manejo basado en certificados falsos o que acrediten un hecho inexistente, a sabiendas de tales circunstancias, con el propósito de acogerse a bonificaciones;
27. Provocar un error en otro, mediante engaño, haciéndolo incurrir en una disposición patrimonial consistente en ejecutar, omitir o tolerar alguna acción en perjuicio suyo o de un tercero;
28. Defraudar a otro mediante el uso de nombre fingido, atribuyéndose poder, o cualquier otro engaño, manipulando datos en un sistema o en un reporte de este, utilizando claves que no le pertenecen para acceder a un sistema informático o que utilice una tarjeta ajena sin la debida autorización y/o utilice los datos codificados de esta para habilitarla como medio de pago;
29. Cometer en un documento público o auténtico alguna de las falsedades a) haciendo en documento verdadero cualquier alteración o intercalación que varíe su sentido; b) dando copia en forma fehaciente de un documento supuesto, o manifestando en ella cosa contraria o diferente de la que contenga el verdadero original;
30. Cometer en un documento privado o mercantil alguna de las siguientes falsedades: a) haciendo en documento verdadero cualquier alteración o intercalación que varíe su sentido; b) dando copia en forma fehaciente de un documento supuesto, o manifestando en ella cosa contraria o diferente de la que contenga el verdadero original; o hacer uso de este;
31. Incurrir en infracciones a la propiedad intelectual e industrial: a) sin estar expresamente facultado para ello, utilizando obras de dominio ajeno protegidas por esta ley; b) usando maliciosamente, con fines comerciales, una marca igual o semejante a otra ya inscrita para los mismos productos o servicios o respecto de productos, servicios o establecimientos relacionados con aquellos que comprende la marca registrada; c) falsificando una marca ya registrada para los mismos productos o servicios;
32. Obtener créditos de instituciones de crédito, públicas o privadas, suministrando o proporcionando datos falsos o maliciosamente incompletos acerca de su identidad, actividades o estados de situación o patrimonio;
33. Incurrir en conductas que constituyan incumplimientos a las normas y reglamentos específicos dictados por la empresa con el objetivo de prevenir la comisión de los delitos consignados en el párrafo primero de esta cláusula.

Para efectos de las prohibiciones antes señaladas, se deberá tener presente que ninguna instrucción recibida por el trabajador podrá ser interpretada como destinada a autorizar al trabajador para cometer o participar en cualquier hecho constitutivo de delito y cualquier instrucción en contrario al MPD carece de todo valor.

ARTÍCULO 115: El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones señaladas en los artículos anteriores podrán ser sancionados en los términos establecidos en el “Título XII de las sanciones” del presente documento.

TÍTULO XXII **SOBRE ALCOHOL Y DROGAS**

ARTÍCULO 116: Es parte de las políticas al interior de Chile Panel conducir sus actividades de modo que en ellas se considere, primordialmente, la salud y seguridad de sus trabajadores.

En este sentido, la Empresa reconoce que la dependencia del alcohol y/o de las drogas es una condición médicamente tratable. En consecuencia, apoyará a los trabajadores en el tratamiento pertinente como si se tratara de cualquier enfermedad, a través del asesoramiento directo en la búsqueda de un profesional médico o institución análoga que le pudiese brindar el tratamiento de rehabilitación más adecuado, de acuerdo con el tipo de dependencia de que se trate.

El trabajador deberá acreditar su condición por medio de un certificado médico otorgado por un especialista en dichos trastornos.

La Empresa podrá otorgar diversas clases de apoyo a los trabajadores que estuvieran sometidos a un tratamiento de rehabilitación, los cuales podrán consistir desde el auxilio económico para el tratamiento hasta permisos de carácter especial, beneficios que serán concedidos previo estudio del caso en particular por parte del área de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 117: Chile Panel prohíbe estrictamente a sus trabajadores:

- a) La posesión, distribución, venta o consumo de alcohol dentro de sus recintos y durante sus funciones, y en los recintos de los clientes en que se presta servicio, durante la prestación del servicio mismo.
- b) La Empresa prohíbe estrictamente a sus empleados la posesión, distribución, venta o consumo de drogas ilegales y el uso ilícito de drogas legales (entendiéndose por tal, el mal uso de drogas prescritas por un médico) dentro de sus recintos y durante sus funciones, y en los recintos de los clientes en que se presta servicio, también durante la ejecución de funciones.
- c) La Empresa prohíbe absolutamente a sus trabajadores concurrir a sus labores, o prestar servicios en la modalidad presencial o de teletrabajo, bajo la influencia del alcohol en cualquiera de sus graduaciones y/o de las drogas ilegales.

ARTÍCULO 118: La Empresa efectuará controles para detectar consumo de sustancias como alcohol y drogas de las personas que postulan a trabajar en ella, sin que sus resultados constituyan un criterio determinante de selección. Se garantizará la absoluta privacidad y confidencialidad de los resultados.

Se realizarán controles de alcohol y drogas, a todos los empleados de Chile Panel, en forma no anunciada y aleatoria. El fundamento de dichos controles es que las labores que se realizan son de alta responsabilidad y nivel de riesgo.

En el caso que el trabajador esté consumiendo drogas lícitas (esto es fármacos con prescripción médica) debe informarlo al empleador, si su consumo conlleva como efecto secundario la afectación o reducción de sus capacidades psicofisiológicas.

ARTÍCULO 119: Los controles de alcohol y drogas que realizará la Empresa serán los siguientes:

a) Control pre-empleo: El control de alcohol y drogas formará parte de los exámenes a efectuar a todo candidato que postule a trabajar en la Empresa. La Empresa garantiza que no será un elemento determinante para seleccionar a una persona, sino un elemento adicional para determinar la capacidad e idoneidad del postulante.

b) Controles al azar: Son exámenes que se realizarán por sorteo. En ellos participarán todos los trabajadores. Este tipo de control se realizará periódicamente a lo largo del año, pudiéndose controlar como máximo el 20% del personal.

c) Controles por sospecha fundada: La Empresa podrá realizar controles de alcohol y/o drogas a todos aquellos trabajadores que concurren a prestar servicios bajo manifiesta influencia de alcohol y/o drogas, además cuando de sus actitudes se pueda deducir razonablemente que las han consumido y/o existan motivos fundados para ello.

d) Control post rehabilitación: La Empresa se reservará el derecho a controlar aquellos trabajadores, que hubiesen sido diagnosticados como dependientes ya sea física o psicológicamente de alcohol y/o drogas. Ello una vez que hayan efectuado el tratamiento de rehabilitación.

La realización de este control tiene como finalidad resguardar la salud de todos los trabajadores de la Empresa, como asimismo dar cumplimiento al deber de seguridad en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 120: Se determinará a los trabajadores que serán objeto del control de alcohol y drogas de la siguiente manera:

1. Se podrá seleccionar como máximo un 20% de los trabajadores de la Empresa, durante un año calendario por medio de un sorteo que contiene las siguientes etapas:

a) Se elegirá al azar una o dos áreas al interior de Chile Panel. De las áreas seleccionadas, se obtendrán los trabajadores a los cuales se les tomarán las muestras. Dichas áreas escogidas no volverán a ser controlados al menos durante un año calendario.

b) Se establecerán los trabajadores que serán objeto del control, mediante el sorteo de una letra del abecedario por parte de un dependiente de Recursos Humanos. Dicha elección en ningún caso deberá ser arbitraria, lo cual se garantizará con la presencia obligatoria del representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que se encuentre amparado con fuero.

c) Una vez que los trabajadores hayan sido sorteados y el representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad haya certificado la imparcialidad del procedimiento, Recursos Humanos procederá a notificar a los trabajadores seleccionados, por medio de un correo electrónico. En dicha notificación se les comunicará que deben someterse a los exámenes pertinentes, el carácter absolutamente confidencial del procedimiento y las instrucciones que deben seguir.

2. Se podrán, además, realizar controles de alcohol y drogas a los trabajadores que concurren a prestar servicios en manifiesta influencia de estas sustancias, o se pueda deducir razonablemente su uso de ciertos comportamientos. A modo ejemplar, se considerarán aspectos como el hálito alcohólico, pérdida de facultades motoras, conductas inconsistentes con la habitual que tenga el trabajador, entre otras.

El procedimiento será el siguiente:

a) La persona que se encuentre en la situación descrita anteriormente, dejará de prestar sus funciones y será conducido por personal de Recursos Humanos al lugar en que se le realizarán los exámenes correspondientes. Dicho procedimiento se llevará a cabo garantizando al trabajador el respeto a su honor, dignidad humana y privacidad.

b) Si los resultados de los exámenes son positivos, se seguirá con el procedimiento que más abajo se detalla.

ARTÍCULO 121: Los controles de drogas y alcohol se realizarán en virtud de las siguientes reglas:

1. Los exámenes se efectuarán, previa lectura y firma de un documento en que se detalla el procedimiento y sus características. Asimismo, el trabajador/a deberá dejar constancia de los medicamentos que se encuentre tomando.

2. Los exámenes que se realizarán son los siguientes:

a) Detección de alcohol: la presencia de alcohol se podrá medir a través del aire expirado (alcotest), en la saliva o la sangre.

b) Detección de drogas: será realizada a través de un análisis de orina (screening) el que permite determinar la naturaleza y concentración de las drogas o cualquier otro método de análisis que la firma determine conveniente como, por ejemplo, examen de pelo.

3. La Empresa dispondrá de un listado adecuado de drogas y el nivel de positividad para cada una de ellas, de acuerdo con los valores médicos internacionalmente establecidos.

4. La Empresa se responsabilizará de efectuar los controles aludidos en este reglamento, realizando la coordinación entre los médicos, laboratorios y trabajadores, con el fin de velar por la fidelidad de la toma de muestra (cadena de custodia) y sus resultados.

5. Se considerarán como límites umbrales aquellos que corresponden al valor mínimo de alcohol y/o drogas en el organismo sin producir efectos adversos. Se entenderá que, sobre éstos, se está bajo la influencia del alcohol y/o drogas.

El límite umbral para alcohol será la concentración en la sangre de 0,3 g/l. Sobre este límite será considerado estar bajo la influencia del alcohol.

Se han establecido controles a seis elementos que serán considerados como drogas para los fines de la presente política. Estos elementos y sus valores umbrales son los siguientes:

- a) Barbitúricos 300 ng/ml (sedantes).
- b) Benzodiazepinas 300 ng/ml (tranquilizantes).
- c) Opiáceos 300 ng/ml (morfina).
 500 ng/ml (éxtasis).
- d) Anfetaminas 1.000 ng/ml
- e) Cocaína 300 ng/ml
- f) Canabinoides 50 ng/ml (marihuana).

ARTÍCULO 122: Si el resultado de un examen de control de drogas y alcohol es positivo, se iniciará un proceso que incluye las siguientes etapas:

a) Se realizará un examen confirmatorio, para eliminar la posibilidad de falsos positivos.

- b) Se redactará un informe médico al encargado del área de Recursos Humanos, quien dará las instrucciones para que se proceda al retiro del trabajador de la función que está desempeñando, hasta que se confirme la positividad del examen.
- c) Entrevista con el encargado del área de Recursos Humanos, en busca de antecedentes.
- d) Evaluación de antecedentes médicos, laboratorio, laborales, sociales, entre otros.
- e) Se analizará qué institución proporcionará toda la orientación posible sobre el proceso de tratamiento de rehabilitación, procedimientos de exámenes e implicaciones.

ARTÍCULO 123: La Empresa incluirá como estipulaciones esenciales de los contratos de trabajo de su personal, las siguientes obligaciones para los trabajadores:

1. Cooperar con la implementación de las reglas sobre alcohol y drogas de la Empresa.
2. El trabajador sorteado o aquel sobre el que recaen sospechas fundadas deberá realizarse los exámenes correspondientes, sin que exista excusa alguna.
3. Cumplir con los tratamientos médicos que la Empresa determine para ayudar a los trabajadores que padezcan dependencia de alcohol y/o drogas.

ARTÍCULO 124: Chile Panel estipulará en los contratos que celebre con sus contratistas que estos últimos asuman la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para evitar que sus respectivos trabajadores incurran en la posesión y/o consumo de alcohol y drogas dentro de sus recintos y en los recintos de los clientes en que se presta servicio; y que asimismo, dichos contratistas se comprometen a efectuar los controles aludidos anteriormente, a todos aquellos miembros de su personal o a una porción de ellos de forma aleatoria.

ARTÍCULO 125: Se considerarán como faltas graves que podrían llevar a la Empresa a tomar medidas disciplinarias como amonestación verbal y escrita, someterse a un tratamiento médico o poner término al contrato de trabajo, en virtud de la gravedad de los hechos, lo siguiente:

1. El Incumplimiento de lo señalado en el presente Reglamento.
2. El uso, posesión, distribución o venta de alcohol en los recintos de la Empresa y clientes.
3. La posesión, distribución o venta de drogas, salvo las excepciones antes establecidas.
4. La comprobación de reincidencia de aquellos empleados que han declarado previamente un problema de uso y/o abuso de alcohol y/o drogas, y se hayan sometido al tratamiento médico señalado por la Empresa.
5. Aquellos trabajadores que hayan dado positivo sobre los límites permitidos establecidos en el presente Reglamento, en más de dos ocasiones. La segunda de éstas, luego de haberse sometido a rehabilitación y en un procedimiento de control de drogas y alcohol distinto de los señalados en el número anterior.

ARTÍCULO 126: Para los fines del presente Reglamento se entenderá por:

- a) Abuso: El encontrarse en los recintos de la Empresa o de los clientes con concentraciones de alcohol y/o drogas en el cuerpo que exceden los límites umbrales establecidos por la Empresa. Será excepción a lo antes señalado el uso de drogas lícitas, las cuales no deben tener efectos discapacitantes tales como: mareo, desorientación, dificultad para mantener el equilibrio, mala coordinación, dificultad para modular, respuestas ilógicas o incoherentes, incapacidad para entender o relacionar ideas, entre otros. Su uso

debe estar respaldado con una receta extendida al nombre del usuario y la persona que lo supervise debe estar en conocimiento, preferentemente a través de Recursos Humanos.

b) Cadena de custodia: Es el procedimiento que asegura la integridad y confiabilidad desde la recolección de la muestra, almacenaje y análisis hasta la entrega del resultado final.

c) Dependencia: Es el estado en el cual existe una necesidad impulsiva a la ingesta de alcohol y/o drogas ya sea continua o periódicamente.

d) Drogas: Son aquellas sustancias químicas que deliberadamente empleadas pueden producir disminución de las capacidades individuales tales como desorientación o pérdida de las capacidades sensoriales, de percepción y juicio.

e) Condiciones adecuadas para el trabajo: Es estar en adecuada forma física y mental para poder desarrollar el trabajo designado en forma segura y productiva.

f) Drogas ilegales: Son aquellas drogas que, según la legislación nacional, no deben ser producidas, transportadas, comercializadas o consumidas.

g) Drogas legales: Son aquellas drogas que, bajo la legislación nacional, está permitida su producción, transporte, venta y consumo. A pesar de ser prescritas por un médico, la Empresa debe estar informada de los posibles efectos discapacitantes que éstas pudieran tener sobre el trabajador.

h) Procedimientos de rehabilitación: Son aquellos procedimientos que deben seguir los trabajadores, una vez confirmado a través de una declaración propia y/o de los controles, su dependencia del alcohol y/o drogas. Estos procedimientos van a depender de la cuantía del abuso del alcohol y/o drogas, pero en general deberán incluir lo siguiente: tomar parte en un programa de educación sobre alcohol y/o drogas; tratamiento de su dependencia y ser dado de alta por un profesional y/o institución especialista en el tema.

Un trabajador que ha estado o está en la actualidad participando en un programa de rehabilitación es un trabajador que ha padecido o padece de un problema de mal uso de sustancias adictivas. La rehabilitación se define como un proceso estructurado de asesoramiento, educación y terapia mediante el cual un empleado busca la solución al problema médico, social y ético que determina el abuso del alcohol y/o drogas. Lo proporcionará un profesional médico u otro profesional/institución seleccionada por la Empresa.

TÍTULO XXIII **DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

ARTÍCULO 127: Los trabajadores que deseen informarse de cualquier aspecto de su trabajo o tengan consultas o peticiones que incidan en condiciones o sistemas de trabajo o de interpretación legal en su caso, deben contactarse directamente con el área de Recursos Humanos al interior de Chile Panel.

Los reclamos de carácter individual se formularán a la jefatura pertinente. Igual procedimiento se seguirá en el caso de reclamos formulados con motivo de la aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno, pero si éstas consistieren en amonestación escrita o en multa, la respectiva resolución estará a cargo del Gerente encargado del área a la que pertenece el trabajador/a que realiza la petición y/o reclamo.

Adicionalmente, Chile Panel cuenta con canales de comunicación expeditos para que los trabajadores realicen peticiones y reclamos. Éstos se encuentran debidamente informados y todo el personal tiene acceso a ellos.

TÍTULO XXIV **NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

ARTÍCULO 128: El presente Título se ha establecido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales, modificado por los Decretos N° 50 (Diario Oficial de fecha 21/07/88) y M° 95 (Diario Oficial de fecha 16/09/95).

El referido artículo 67 de la Ley N° 16.744, consagra:

“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal, que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”.

La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo y su destino se regirá por el Decreto Supremo N° 40 de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 129: Las normas que contiene este Título han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales, mantenimiento, fallas, limpieza y lubricación de la Empresa y de establecer clara y públicamente las obligaciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.

El cumplimiento de ellas no significará exigencias excesivas y, en cambio, contribuirá a aumentar la seguridad de las labores que sean pertinentes y en los lugares de trabajo.

Se llama a los trabajadores a prestar la más amplia colaboración en cuanto a mantener y mejorar las condiciones de higiene y seguridad, con el fin de evitar los accidentes en el trabajo. Se les invita, especialmente, a poner en conocimiento de Chile Panel cualquier fuente de riesgo de enfermedad profesional o accidente que perciban y, a formular las sugerencias personales que estimen del caso para la prevención de aquellos.

A su vez, la Empresa adoptará las medidas conducentes a que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad informe, oportuna y convenientemente, a los trabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores específicas y sobre las medidas preventivas y métodos correctos de trabajo. Esto último de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto N°50 que modificó el Decreto Reglamentario N°40 de la Ley 16.744.

ARTÍCULO 130: Conforme a lo anterior los objetivos de estas normas sobre higiene y seguridad son los siguientes:

- a) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud, a su integridad física, o atentar contra su vida.
- b) Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador debe conocer y cumplir;

- c) Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, etc.
- d) Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Empresa y
- e) Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

ARTÍCULO 131: Todos los trabajadores de esta Empresa, desde el más alto ejecutivo hasta el trabajador recién ingresado, están protegidos por las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece atención médica, subsidios, indemnizaciones y otros beneficios, que son administrados por las mutualidades de empleadores.

ARTÍCULO 132: Para los efectos del presente Título se entenderá por:

- a) Riesgo profesional: Las circunstancias a que está expuesto el trabajador, que puedan provocarle un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo;
- b) Peligro: es una condición o característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso.
- c) Riesgo: implica dos dimensiones; por una parte, **la probabilidad** de que el daño ocurra y por otra **la extensión** de las consecuencias del mismo.
- d) Condición insegura: La índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que ésta sea potencialmente productora de accidente;
- e) Acción insegura: El acto, actividad o hecho que realiza un trabajador y que posibilita o es factor de un accidente o enfermedad profesional;
- f) Accidente en el trayecto: El que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la casa-habitación del trabajador y el lugar de trabajo;
- g) Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o la muerte
- h) Normas de seguridad: El conjunto de reglas obligatorias, dispuestas por la Empresa o aquellas emanadas del Organismo Administrador del Seguro, que señalen la forma o manera de ejecutar un trabajo, sin riesgos para el trabajador.

ARTÍCULO 133: Sin perjuicio de las normas previstas en materia de orden en esta misma reglamentación, se establece que los trabajadores deberán acatar las siguientes disposiciones sobre Higiene y Seguridad:

1. Someterse a exámenes médicos y/o psicotécnicos periódicos cuando la Empresa lo estime necesario con el objeto de establecer si sus condiciones físicas son compatibles o si se han afectado con el trabajo que normalmente desarrollan.
2. Los trabajadores de la Empresa deberán cumplir los tratamientos médicos que disponga el organismo administrador del seguro y deberán, en su caso, acatar los tratamientos antialcohólicos y de drogadicción que ordenen los facultativos.
3. Siendo el objetivo de una investigación de accidente determinar las causas que lo produjeron para evitar su repetición, todo el personal, de cualquier nivel de supervisión, deberá prestar la mayor cooperación y entregar la información relacionada con el accidente que se investiga.

4. Las personas que tengan trabajadores a su mando serán responsables de la seguridad de su personal, debiendo velar por la correcta aplicación de las normas generales y particulares de seguridad en sus respectivas áreas de trabajo. Asimismo, cada trabajador es responsable por su propia seguridad individual en virtud del deber general de autocuidado y debida diligencia.

5. A todo trabajador que ingrese por primera vez a la Empresa se le darán a conocer los peligros y riesgos y los controles aplicados para ellos (OIR) y además se les instruirá en los métodos de prevención de riesgos.

6. Cuando corresponda, en el establecimiento funcionará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que estará integrado por seis personas, de las cuales tres serán representantes de la Empresa y tres de los trabajadores. Además, integrará este Comité, en calidad de asesor, el experto de seguridad de la Empresa.

7. Todos los trabajadores de la Empresa deberán colaborar con el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y con el Departamento de Prevención de Riesgos, si correspondiere, poniendo en su conocimiento las fuentes de riesgos de accidentes del trabajo que adviertan. Asimismo, deberán colaborar en las acciones sistemáticas que se lleven a cabo para mejorar el nivel de prevención de riesgos y tomar parte en las acciones educativas tendientes al mismo fin.

8. Se recomienda a los trabajadores dar aviso de la existencia en ellos o en las personas con quienes habiten, de enfermedades transmisibles tales como, hepatitis, fiebre tifoidea, escarlatina, sarna, etc., con el propósito de tomar las medidas necesarias para evitar la propagación en el personal de la Empresa y en sus hogares.

TÍTULO XXV SOBRE EL COMITÉ PARITARIO

ARTÍCULO 134: Las atribuciones del Comité Paritario de Seguridad serán aquellas que confiere la Ley N°16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Reglamentario N°54 de 1969, modificado por el Decreto N°30 del 7 de abril de 1988, de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo, que regula su constitución y funcionamiento.

En todo establecimiento de la Empresa en que trabajen más de 25 personas se organizará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores, con un suplente por cada titular.

Gozará de fuero hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores (de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 19.069 art. 3°). El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo.

ARTÍCULO 135: Son funciones del Comité Paritario:

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección;
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa;

- d) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales;
- e) Cumplir las demás funciones o actuaciones que les encomiende el Organismo Administrador respectivo;
- f) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a “negligencia inexcusable” del trabajador;
- g) Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma Empresa o establecimientos bajo control y dirección de esos organismos; y

La directiva de la Empresa asociada, el Comité Paritario, el Departamento de Prevención de Riesgos o el prevencionista, según corresponda, hará reconocimiento y evaluaciones de riesgos en sus ambientes y medios de trabajo y establecerá el programa de prevención, exigiendo que se cumplan los objetivos, se realicen las actividades y acciones que en él se consulten, velando por el permanente incentivo y participación del personal en dichas actividades.

TÍTULO XXVI **SOBRE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD DEL TRABAJADOR**

ARTÍCULO 136: Todo trabajador debe usar los elementos de protección personal proporcionados por Chile Panel, los que son de propiedad de éste; por tanto, no deberán ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto del establecimiento, salvo que las labores encomendadas al trabajador así lo requieran.

Deberán preocuparse, además de:

- a) Velar por que los elementos de protección entregados por la Empresa se mantengan, en lo posible, en buenas condiciones y limpios para su uso. Para obtener nuevos elementos de protección a título de reemplazo, el trabajador estará obligado a entregar a su jefe o a quien corresponda, el elemento ya gastado o deteriorado.
- b) Hacer uso de los elementos de protección personal como guantes, anteojos, cinturones de seguridad, zapatos, respiradores, cascos, etc., cada vez que sea necesario, bien cuando lo disponga el Jefe responsable de las faenas o el Departamento de Seguridad.
- c) Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento, uso y limpieza de las maquinarias, equipos, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo. Deberá asimismo contribuir a que su área de trabajo se mantenga limpia y en orden.
- d) Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe directo de toda condición insegura en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas o ambiente en el cual trabaja y que pueda producir riesgos para las personas, con el fin de que esta situación anormal pueda ser corregida de inmediato.
- e) Los trabajadores que efectúen alguna reparación, revisión o cualquiera otra labor en que sea necesario retirar defensas o protecciones deberán reponerlas a su lugar en que se guardan, apenas hayan terminado su labor.
- f) Todo el personal deberá obedecer los letreros y avisos de seguridad, ya que ellos advierten a los trabajadores de los riesgos posibles.

g) Todo el personal debe respetar tanto las áreas de tránsito como las áreas de almacenamiento y otras establecidas en el respectivo establecimiento.

TÍTULO XXVII **SOBRE LAS NORMAS DE PREVENCIÓN**

ARTÍCULO 137: Los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de prevención:

1. Aquellas personas que utilicen maquinarias o artefactos eléctricos, en su caso, prestarán especial atención al estado de los cables, conexiones, enchufes (hembra-macho), tierras de protección, procediendo a ejecutar o solicitar la ejecución de los trabajos de aislación, sustitución, reparación o instalación, según proceda.

2. Si es procedente, al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el operador o encargado de una máquina o equipo, deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa para prevenir cualquier siniestro.

3. Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

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

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

SOBRE LAS OBLIGACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS

ARTÍCULO 138: En los lugares que la Empresa indique deberán existir los listados que sean necesarios con la indicación de los números telefónicos de las Compañías de Bomberos y Unidades de Carabineros más próximas. Esta indicación es igualmente válida respecto de los centros asistenciales más cercanos para la atención de accidentes y enfermedades de urgencia.

Además, deberán cumplirse las siguientes medidas:

a) Cantidad suficiente, según las normas vigentes, de extintores de incendios del tipo polvo químico seco y anhídrido carbónico, y además elementos necesarios para combatir incendios, como mangueras, escaleras de evacuación, etc.

b) Instrucciones claras y precisas acerca de la forma de evacuar el local en forma rápida y segura, en caso de estos siniestros. Para dichos efectos el personal deberá conocer el “Plan de Emergencia de Chile Panel” elaborado por la Empresa. Se recomienda tener presente las normas elaboradas, en beneficio de su propia seguridad y la conservación de los bienes.

Se entenderá como “Plan de Emergencia” el conjunto de actividades destinadas, en primer lugar, a proteger los recursos humanos y en segundo lugar los inmuebles por los daños materiales. Se entiende por emergencia una combinación imprevista de circunstancias que podrían dar por resultado peligro para las personas o daños a la propiedad. Según sea el tipo de emergencia, se adopta el procedimiento de seguridad que permita proteger a las personas del siniestro, tendiente a conservar la vida y la integridad física de las personas, mediante el desplazamiento a través y hasta lugares más seguros.

c) Todo trabajador deberá conocer necesariamente la ubicación de extintores y su manejo, grifos, mangueras y cualquier otro elemento de combate de incendios en su sección, de manera que pueda hacer uso de ellos con prontitud y en la forma correcta.

d) El personal deberá dar la alarma o aviso inmediato, cuando verifique el inicio o la presencia de un incendio, combatiéndose el fuego con los elementos que en ese momento se disponga, mientras entran en acción las brigadas dispuestas al efecto por el Departamento de Prevención de Riesgos, las cuales estarán integradas por personas de planta o de los diversos turnos y equipos de Chile Panel.

e) Será obligación del trabajador dar cuenta inmediata al empleador cuando se haya ocupado un extintor o cuando se haya despresurizado, para los efectos de proceder a su recarga. En este aspecto, será responsabilidad del Departamento de Infraestructuras y Servicios Generales mantener los extintores en condiciones de ser utilizados en cualquier momento.

INSTRUCCIONES BÁSICAS EN CASO DE SISMO

ARTÍCULO 139: Durante un sismo se recomienda lo siguiente:

a) Mantener la calma;

b) Alejarse de las ventanas;

c) Nunca tomar un ascensor;

d) No bajar por la escala por iniciativa propia;

e) Preocuparse de sí mismo y de sus compañeros;

f) Seguir las indicaciones que sean entregadas e informadas por la Empresa en relación con estos siniestros;

g) La “Zona de Seguridad” en caso de sismo, serán las señaladas en el Plan de Emergencia de la Planta.

TÍTULO XXVIII
SOBRE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN Y ASEO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 140: Todos los trabajadores de Chile Panel deberán respetar las normas básicas de higiene que a continuación se señalan, con el fin de evitar condiciones insalubres que puedan producir enfermedades, contaminaciones, atraer moscas, insectos o roedores:

a) Utilizar los escritorios y casilleros individuales, en su caso, exclusivamente para los fines a que están destinados, prohibiéndose almacenar en ellos restos de comida, desperdicios, etc. estando obligados, además, a mantenerlos siempre limpios.

b) Cooperar con el mantenimiento y buen estado de limpieza y en especial mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida o desperdicios, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados al efecto.

SOBRE LAS OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 141: Todo trabajador que sufra cualquier tipo de dolencia, malestar o enfermedad que pueda afectar su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá dar cuenta de ello a su jefe inmediato, para que se adopten las medidas pertinentes, especialmente si padece de epilepsia, mareos, problemas cardiovasculares, deficiencias auditivas o visuales u otras.

ARTÍCULO 142: Aquel trabajador que sufra un accidente deberá dar cuenta inmediata de su ocurrencia, indicando en de manera precisa la forma y circunstancias en que ocurrió tal hecho. Igual obligación regirá respecto de los accidentes que se produzcan en el trayecto. En este último caso, si el accidente es menos grave o leve, se deberá dirigir directamente al servicio de la mutualidad. Si el accidente tiene características de riesgo grave o vital, deberá acudir al centro de salud más cercano, independiente de si este es público o privado.

ARTÍCULO 143: El trabajador accidentado que no denuncie, personalmente o por terceros, un siniestro de que ha sido víctima al respectivo organismo administrador dentro de las 24 horas de producido éste, se expone a perder los derechos a los beneficios de la Ley N° 16.744, según lo dispuesto en el artículo 74 del Decreto Supremo N° 101 de 1968. Lo anterior, a menos que la Superintendencia de Seguridad Social dictamine lo contrario.

ARTÍCULO 144: Cada vez que ocurra un accidente con lesión, las personas que presencien el hecho, deberán preocuparse de que reciba atención de primeros auxilios, recurriendo al botiquín que debe estar dotado por los medios que disponga la Empresa, o directamente a la Clínica del Organismo Administrador del Seguro. Chile Panel necesariamente deberá extender la denuncia de accidente que corresponda, en un plazo no mayor a 24 horas.

ARTÍCULO 145: La persona que haya sufrido un accidente del trabajo y que como consecuencia de él deba ser sometida a tratamiento médico, sólo podrá reincorporarse a sus labores habituales, previa presentación del "Certificado de alta" correspondiente, otorgado por el médico tratante del Organismo Administrador del Seguro.

DE LAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 146: Sin perjuicio de aquellas prohibiciones contempladas anteriormente en este Reglamento, respecto de las prohibiciones que versan sobre el orden y seguridad, al trabajador le está prohibido además:

1. Accionar y reparar mecanismos eléctricos o mecánicos, sin ser el trabajador idóneo para ello y no estar autorizado para el efecto.
2. Retirar o dejar sin funcionar los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por la Empresa, como detener el funcionamiento de la ventilación, extracción, etc.
3. No acatar las normas e instrucciones de seguridad e higiene impartidas por la Empresa.
4. Entorpecer deliberadamente los accesos a extintores, mangueras, grifos o cualquier elemento, de combate de incendio. Asimismo usar sin autorización la red de agua para control y extinción de incendios, para fines distintos que no sean estos.
5. Romper, rayar o retirar afiches de seguridad, normas o publicaciones de seguridad colocadas para conocimiento y a la vista del personal.
6. Limpiar o lubricar una máquina en movimiento.
7. Usar escalas o escaleras en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su notoria inestabilidad o deterioro.
8. Manejar vehículos motorizados quienes no posean licencia para conducir y quienes estén a cargo de estos vehículos o conducirlos sin respetar las normas y reglamentos del tránsito.
9. Agredirse en horas y lugares de trabajo.
10. Hacer uso indebido de las salidas de emergencias dispuestas por Chile Panel, que provoquen deterioro y fallas en éstas. Se deja constancia que estas salidas son de uso exclusivo para los empleados en caso de emergencia o bien simulacros que organice la propia Empresa.
11. Cualquiera otra que exija el Comité Paritario de Seguridad, en uso de sus facultades, por merecerle el calificativo de “negligencia inexcusable”.

El realizar cualquiera de las conductas antes descritas autorizará a Chile Panel a aplicar sanciones a los trabajadores involucrados de acuerdo con cómo se detalla en este Reglamento y en la normativa nacional vigente.

TÍTULO XXIX **SOBRE LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CONTAGIOSAS**

ARTÍCULO 147: En virtud de lo dispuesto en la ley N° 21.391, si se declarase estado de excepción constitución de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria por encontrarse el país ante una epidemia o pandemia por enfermedades contagiosas, la Empresa ofrecerá a los trabajadores que se encuentren en los siguientes casos, la prestación de sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo:

- Si un trabajador tiene el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar;
- Si un trabajador tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años, cuya asistencia a un establecimiento educacional se vea afectado por cierre del mismo o por prohibición de asistir, aforos, etc. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que él o ella ejerce el cuidado personal del menor sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta;
- Si el trabajador tiene a su cuidado personas con discapacidad. Esta situación debe ser acreditada por medio del respectivo certificado de inscripción en el Registro

Nacional de la Discapacidad, junto con la copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el registro de la persona a quien tenga a su cuidado.

Esto solo será aplicable si la naturaleza de las funciones del trabajador lo permite, es decir, si las funciones son compatibles con la modalidad de teletrabajo, debiendo tenerse siempre en consideración lo dispuesto en la política de teletrabajo de la Empresa. Asimismo, esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas, salvo acuerdo de las partes. Esta modificación, aún en los casos en que sea transitoria, deberá constar por escrito en un anexo al contrato de trabajo.

TÍTULO XXX DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD ANTE EL TELETRABAJO

ARTÍCULO 148: Al momento de seleccionar el lugar de prestación de servicios vía teletrabajo, el trabajador deberá asegurar que se cumplan con las siguientes condiciones:

- a. Que cuente con una silla de diseño ergonómico (la que deberá ser utilizada preferentemente).
- b. Que el piso esté en buenas condiciones (no sea resbaloso y no presente desniveles)
- c. Que el lugar de la prestación de servicios debe encontrarse en buen estado de limpieza y conservación.
- d. Que el lugar cuente con adecuada iluminación
- e. Que el lugar cuente con servicios higiénico, de uso individual o colectivo, y que se encuentren en buen estado y debidamente higienizados.
- f. Que el lugar cuente con vías de escape ante una eventual emergencia
- g. Que cuente con sistemas contra incendios
- h. Que las instalaciones eléctricas se encuentren en buen estado.

ARTÍCULO 149: Siempre que el trabajador deba desplazarse dentro de su lugar de trabajo escogido, deberá mantener los pasillos donde transite libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento, procurando caminar despacio, sin correr y mirando siempre hacia adelante. Las escaleras, idealmente, deberán poseer pasamanos – de preferencia en ambos lados – debiendo utilizarse mientras se desplaza por ellas.

ARTÍCULO 150: Los cables de los equipos de trabajo u otros artefactos eléctricos deben estar recogidos y ubicados de una forma que no interfieran con el desplazamiento seguro.

ARTÍCULO 151: Se deben mantener los enchufes y tomacorrientes murales utilizados en el puesto de trabajo en perfectas condiciones, evitándose cortocircuitos y posibles incendios. Si el trabajador detecta daños en algún interruptor o tomacorrientes mural, debe solucionarlo inmediatamente.

Queda prohibido el uso de enchufes tipo “triple” o alargadores “regleta”. La utilización de estos elementos sobrecarga el sistema eléctrico y puede generar un cortocircuito.

Las actividades de mantención de las instalaciones eléctricas deben ser realizadas únicamente por personal autorizado y certificado por la SEC.

ARTÍCULO 152: Al momento de manipular gas licuado, el trabajador deberá seguir las instrucciones de seguridad del equipo que está utilizando.

ARTÍCULO 153: Se prohíbe emplear útiles de ignición mientras se encuentre en su puesto de trabajo. También se prohíbe ubicar aparatos de calefacción cerca de materiales o productos inflamables. El trabajador deberá velar por no depositar objetos que obstaculicen la visión y accesibilidad al exterior, y en caso de incendio, seguir las recomendaciones del establecimiento.

ARTÍCULO 154: Con respecto a la postura y acceso a elementos del trabajo, el trabajador deberá:

1. Colocar los elementos de trabajo que debe utilizar con mayor frecuencia dentro de su alcance funcional.
2. Verificar que la altura del escritorio sea cómoda de acuerdo a las condiciones fisiológicas y ergonómicas
3. Mantener el espacio inferior de su escritorio, mesa o plano de trabajo despejado.
4. Preferir un escritorio de trabajo tenga esquinas redondeadas
5. Preferir una silla que permita ajustarse ergonómicamente a sus necesidades
6. Utilizar los elementos entregados por la empresa
7. Se recomienda realizar pausas de trabajo de 1 a 2 minutos cada media hora de trabajo continuo.

ARTÍCULO 155: Respecto a las condiciones de trabajo en el computador, se recomienda lo siguiente:

- a. La pantalla del laptop debe estar a una distancia entre 50 a 70 cm de la vista del trabajador
- b. Los brazos deben estar apoyados en los apoyabrazos de la silla en un ángulo de 90°
- c. La espalda debe estar apoyada en el respaldo de la silla (zona lumbar y dorsal), y la inclinación del respaldo se debe regular entre los 90° y 105°
- d. Los pies deben estar apoyados en el piso o en reposapiés, con las rodillas flectadas en un ángulo superior a 90°
- e. No se debe trabajar desde la cama, sofá u otra estancia. Solo se permitirá por períodos breves de no más de 30 minutos y como forma de alternar la postura.

ARTÍCULO 156: El trabajador deberá mantener su puesto de trabajo con una buena fuente de luz, natural o artificial, que permita una adecuada visualización de todos los elementos de trabajo. La luminosidad se deberá controlar por medio de persianas, cortinas, pantallas, etc.

La pantalla del computador debe ubicarse de forma perpendicular al ingreso de la luz natural o principal fuente de iluminación artificial. Se deberá ajustar el brillo de la pantalla al que resulte adecuado al entorno y no genere molestia visual.

Deberán preferirse superficies opacas, de baja reflexión de luz, y ubicadas las luminarias de forma lateral al lugar de trabajo o sobre la ubicación del trabajador.

ARTÍCULO 157: Se recomienda al trabajador, respecto al manejo de ruidos molestos y videoconferencias:

1. Mantener fuentes de ruido internas en intensidades controladas
2. Mantener el timbre del celular silenciado o con vibración, ubicado al lado del teclado o monitor, alertas sin sonido en plataformas de trabajo, timbre de volumen bajo, etc.
3. No subir el volumen por sobre la mitad de lo que permite el dispositivo

ARTÍCULO 158: Se deberá renovar el aire del lugar al menos tres veces al día por 10 minutos. Se recomienda contar con un ingreso y salida de aire abiertos, y mantener una temperatura confortable durante el horario de trabajo.

ARTÍCULO 159: El trabajador debe respetar los horarios de trabajo acordados con el empleador, asegurando mantener una desconexión de al menos 12 horas seguidas en un plazo de 24 horas, procurando siempre hacer uso de él fuera de los horarios tradicionalmente trabajables. Además, se deben respetar los horarios de colación, y en caso de no poder cumplirse, avisar a su jefatura directa.

ARTÍCULO 160: Será responsabilidad del trabajador informar a su jefatura directa en caso de no poseer capacitación específica sobre las tecnologías que debe utilizar en sus actividades de teletrabajo.

ARTÍCULO 161: Con respecto al bienestar mental del trabajador, este deberá procurar mantener siempre planificada su carga de trabajo, acordando con su jefatura directa los plazos de entrega, y asegurarse de participar en las reuniones periódicas que efectúe su jefatura o equipo de trabajo.

ARTÍCULO 162: El trabajador deberá cumplir con las indicaciones establecidas en este Reglamento Interno, toda aquella comunicada por los canales oficiales de la Empresa y las instrucciones entregadas durante las actividades de capacitación de seguridad y salud.

ARTÍCULO 163: En cumplimiento a lo establecido por la Ley N° 21.498, sobre “Trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica”, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.

Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora. La obligación señalada será exigible por el tiempo que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación.

TÍTULO XXXI
DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 164: Todo trabajador que contravenga las normas del Título XXI del presente reglamento, referidas a medidas de Higiene y Seguridad, podrá ser sancionado en la forma que contemplan los artículos siguientes.

ARTÍCULO 165: Todo trabajador que cometa una falta, por no acatar alguna de las disposiciones del Título XXI del presente reglamento, será sancionado de acuerdo con la gravedad de la misma, conforme al siguiente criterio:

- a) Amonestación escrita, con copia a la Hoja de Vida del Trabajador, al Organismo Administrador del Seguro y a la Inspección del Trabajo.
- b) Multa de hasta el 25% de su remuneración diaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 16.744, debiendo la Empresa fijar su monto dentro del límite señalado y sin perjuicio de cursar la misma amonestación contemplada en la letra a).
- c) Término del Contrato de Trabajo, atendida la gravedad de la falta o la continua reiteración de la misma.

Se deja claramente establecido que cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a “negligencia inexcusable” de un trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento de sanciones que se contempla en el Código Sanitario.

Los fondos provenientes de las multas se contabilizarán en una cuenta especial que llevará la Empresa para este objeto y serán destinados conforme a lo que acuerde el Comité Paritario de Seguridad, como podría ser el premiar anualmente a los trabajadores que se hayan destacado por su cooperación en las labores de prevención de riesgos profesionales.

ARTÍCULO 166: Los casos más graves, determinados en la investigación que se disponga al efecto, serán sancionados por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 167: Las sanciones señaladas en los artículos precedentes pueden aplicarse a todos los trabajadores infractores, aún en el caso de que ellos hayan sido las víctimas del accidente.

ARTÍCULO 168: Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, en materia de Higiene y Seguridad, la Empresa se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, y en sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO 169: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones derivadas del Título XXI del presente reglamento, deben tenerse por incorporadas a los contratos individuales de todos los trabajadores.

TÍTULO XXXII
SOBRE LA LEY DE TRÁNSITO N.º 18.290

ARTÍCULO 170: Se prohíbe al propietario o encargado de un vehículo facilitarlo a una persona que no posea licencia para conducirlo. Si se sorprendiere conduciendo un vehículo a quien no porte los documentos a que se refiere el artículo Art. 1° N°5 de la ley, Carabineros podrá retirar el vehículo de circulación para ser puesto a disposición del tribunal competente, para la aplicación de las sanciones que correspondan. Si antes de enviarse el parte al respectivo tribunal, lo que no podrá ocurrir sino pasadas cuarenta y

ocho horas, el conductor acredita ante Carabineros poseer la documentación adecuada y vigente, se le devolverá el vehículo, cursándose la infracción correspondiente.

ARTÍCULO 171: Existirán licencias de conductor profesionales, Clase A; no profesionales, Clase B y C; y especiales, Clase D, E y F.

LICENCIA NO PROFESIONAL Clase B: Para conducir vehículos motorizados de tres o más ruedas para el transporte particular de personas, con capacidad de hasta nueve asientos, excluido el del conductor, o de carga cuyo peso bruto vehicular sea de hasta 3.500 kilogramos, tales como automóviles, motocoups, camionetas, furgones y furgonetas. Estos vehículos sólo podrán arrastrar un remolque cuyo peso no sea superior a la tara de la unidad motriz y siempre que el peso combinado no exceda de 3.500 kilos.

LICENCIA ESPECIAL Clase D: Para conducir maquinarias automotrices como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozer, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traíllas y otras similares. Para conducir vehículos distintos de los que habilita la clase de licencia obtenida, será preciso someterse a los exámenes correspondientes para obtener una nueva licencia, la que reemplazará a la anterior e indicará las clases que comprende.

Esto aplicará a todo trabajador autorizado para conducir vehículos de propiedad de la empresa o con algún lazo con esta, lo mismo para el personal que realiza labores de carga y descarga, la licencia especial clase D debe estar al vigente, debe ser personal calificado, debe conducirse de manera que se cumplan las normas internas de la empresa, tales como la velocidad máxima, los implementos de seguridad, utilizar las vías destinadas a paso vehicular, las alturas y pesos máximos de carga no deben incumplirse, y todo lo que esté incluido en el procedimiento operativo y de seguridad.

TITULO XXXIII **SOBRE LA APLICACIÓN DE PROTOCOLOS MINSAL**

ARTÍCULO 172: Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR)

Es el decreto 1029 exento, de fecha 26.11.2011 el que aprueba norma técnica N°125 denominada "Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo" (PREXOR).

Se establece, expresamente, que este protocolo es obligatorio para empresas en que exista exposición ocupacional al ruido. En esta guía técnica se establecen los requerimientos mínimos desde el punto de vista de la vigilancia ambiental de la exposición ocupacional a ruido, señalando en su contexto criterios de acción, cuya superación dará lugar a las recomendaciones de medidas de control de ruido especificadas, junto con el establecimiento de periodicidades para las evaluaciones ambientales, incluyendo contenidos mínimos para la capacitación de los trabajadores en esta área.

ARTÍCULO 173: Trastornos Musculo Esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionados al Trabajo (TMERT).

Se evaluarán los factores de riesgo asociados a trastornos musculo-esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud. Artículo 98: Los factores de riesgos a evaluar son:

- A.** Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- B.** Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- C.** Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea. La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas. Las medidas de acción se ajustan a lo establecido por la norma técnica según la criticidad del puesto evaluado.

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

ARTÍCULO 174: Manejo Manual de Carga (MMC)

El 17 de septiembre de 2016, se publicó la Ley N°20.949 que modifica el Código del Trabajo, reduciendo de 50 a 25 kilos el límite máximo de Manejo Manual de Carga (MMC) para población masculina adulta, manteniendo los límites máximos de 20 kilogramos para menores de 18 años y mujeres. Por su parte, prohíbe estas labores para la mujer embarazada. Indica también que el límite máximo será modificado en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el D. S. N.º 63, de 2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N°20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

ARTÍCULO 175: Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

El ministerio de salud, mediante Resolución Exenta N° 336, aprueba el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo”, con el objetivo de supervigilar y fiscalizar las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, con el fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, ya que parte importante de las enfermedades profesionales se originan por factores psicosociales referidas a las condiciones inherentes al trabajo, al ambiente laboral, al tipo de organización y a la ejecución de las tareas.

Este documento consta en el “Cuestionario CEAL-SM SUSESO”, el cual corresponde a una encuesta que contiene 88 preguntas totales.

El instrumento reconoce la existencia de 12 dimensiones o características que permiten conocer el riesgo psicosocial en el trabajo:

- 1) Carga de trabajo,
- 2) Exigencias emocionales,
- 3) Desarrollo profesional
- 4) Reconocimiento y claridad de rol,
- 5) Conflicto de rol,
- 6) Calidad del liderazgo,
- 7)

Compañerismo, 8) Inseguridad en las condiciones de trabajo 9) Equilibrio trabajo y vida privada, 10) Confiabilidad y justicia organizacional, 11) Vulnerabilidad y 12) Violencia y acoso

Además, el cuestionario detecta otras dimensiones, como el género, la edad, condiciones del empleo y salud mental.

ARTÍCULO 176: PLANES

El artículo 184 del Código de Trabajo establece que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”. Complementariamente, corresponde aplicar la normativa establecida en la Ley 16.744 y sus anexos, específicamente el DS 101/1968 del Ministerio del Trabajo (MINTRAB).

La empresa se compromete también a la aplicación de cualquier protocolo o medida que propongan las entidades de salud y trabajo cumpliendo así con el Código de Trabajo en su Artículo N.º 184.

TÍTULO XXXIV **RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTO LEY N° 16.744 Y DECRETO SUPREMO N°101**

Dando cumplimiento a lo que dispone el artículo 16 del Decreto Reglamentario N.º 40 de 1969, de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo, se inserta, a continuación, el procedimiento para los reclamos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, procedimiento que es regulado por los artículos 76 y 77, de la Ley N°16.744 y por el Reglamentario N.º 101 de 1969, de la referida Secretaría de Estado. Esta inserción se realiza reproduciendo las normas de la Ley y Decreto, por ser esa la forma que legalmente corresponde.

ARTÍCULO 177: En virtud de lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley N° 16.744:

“La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo (entiéndase administrador del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima. El accidentado, enfermo o a sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.”

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

“Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud (entiéndase el Servicio de Salud correspondiente) los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciadas y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.”

ARTÍCULO 178: En virtud de lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley N° 16.744.

“Los afiliados sus derechohabientes, así como también los organismos administradores (del Seguro) podrán reclamar dentro de un plazo de 90 días hábiles ante la comisión Médica de reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades (mutualidades de empleadores que administran el seguro) en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.”

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

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos Administradores podrá reclamarse dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente ante 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.”

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°19.394 se incorporó el artículo 77 BIS, que se transcribe:

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

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días contados desde el

requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares”.

ARTÍCULO 179: Artículo 73 del Decreto Reglamentario N° 101 de 1969. “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° del Título VIII de la Ley (la “Ley” a que se refiere es la N° 16.744 y las “reclamaciones” aludidas son las que regulan el Art. 77 de ella, transcrito en el número 2° precedente).”

ARTÍCULO 180: Artículo 76 del Decreto Reglamentario N° 101 de 1969. “Corresponderá, exclusivamente al Servicio Nacional de Salud (entiéndase Servicio de Salud correspondiente) 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 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.”

ARTÍCULO 181: Artículo 79° del Decreto Reglamentario N.º 101 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social “La comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre las decisiones del Servicio Nacional de Salud (entiéndase del Servicio de Salud correspondiente) y de las mutualidades en los casos de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Art. 42 de la Ley (se refiere a la Ley N° 16.744 y a las reclamaciones de los afiliados contra los organismos administradores del seguro que hayan suspendido el pago de pensiones a quienes se nieguen a someterse a exámenes, controles o prescripciones ordenadas, o que sin causa justificada rehúsen someterse a

procesos necesarios para rehabilitación física y reeducación profesional indicados). En segunda instancia conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Área del Servicio Nacional de Salud (entiéndase el Servicio de Salud correspondiente), en las situaciones previstas en el Art. 33 de la misma Ley.”

Esta segunda reclamación que interesa a los trabajadores activos se refiere a lo siguiente:

a) Si el accidentado o enfermo se niega a seguir el tratamiento, lo dificulta o impide deliberadamente su curación, a pedido del médico tratante y con el visto bueno del Jefe Técnico correspondiente, se puede suspender el pago del subsidio.

b) De la suspensión, el trabajador puede reclamar ante el jefe de Área respectiva del Servicio de Salud que corresponda.

c) De la resolución del Servicio de Salud se puede apelar ante la Comisión Médica, o ante la Inspección del Trabajo, para que ésta última mande los antecedentes a la comisión. La forma y oportunidad de interponer el reclamo se tratan en las dos disposiciones que se transcriben a continuación.

ARTÍCULO 182: Artículo 80 del Decreto Reglamentario N° 101 de 1969. “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 la apelación y demás antecedentes a la Comisión.”

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

ARTÍCULO 183: Artículo 81 del Decreto Reglamentario N° 101 de 1969. 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 hubiera hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

ARTÍCULO 184: Artículo 90 del Decreto Reglamentario N° 101 de 1969. La superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley 16.395 (esta Ley versa sobre organización y atribuciones de dicha Superintendencia).

b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Art. 79 precedente (transcrito en el número 5° que antecede).”

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

ARTÍCULO 185: artículo 91 del Decreto Reglamentario N.º 101 de 1969. “El recurso de apelación establecido en el inciso 2º del art. 77 de la Ley 16.744 deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de notificación la de recepción de dicha carta.”

ARTÍCULO 186: Artículo 93 del Decreto Reglamentario N.º 101 de 1969. “Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3º del art. 77 de la Ley 16.744 (el art.77 se reproduce en el N.º 2 de este capítulo), los organismos administradores (del seguro) deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copias de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en caso de los Arts. 80 y 91 (del mismo Decreto Reglamentario Nº 101, que se reproducen en el Nº6 y 9 precedentes, respectivamente).”

La importancia de conservar el sobre en qué va la carta certificada reside en que, por los timbres que correos estampa en él se establece la fecha en que la carta fue depositada en el correo por el remitente, la cual puede tener gran importancia para saber cuándo la recibió el destinatario, cosa que se establece por la firma que él estampa, en papel aparte, al recibir la carta.

TÍTULO XXXV **DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES**

ARTÍCULO 187: En cumplimiento con lo dispuesto en el Título VI del D.S. N° 40 del año 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: la Empresa cumple con informar a sus trabajadores acerca de los riesgos específicos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Cumplen con esta obligación a través de la inducción de seguridad que se imparte con ocasión de la incorporación a los nuevos colaboradores.

ARTÍCULO 188: Todas las instalaciones y equipos que usen energía eléctrica deberán tener sus cables y conexión en óptimas condiciones, como también su conexión a tierra a fin de evitar contactos con la electricidad, incluso la electricidad estática que pudiere generarse.

Deberán corregirse las uniones en mal estado o no aisladas. No utilizar equipos en mal estado o defectuoso, enchufes deteriorados, fusibles reforzados. No recargar circuitos, eliminar conexiones múltiples.

Los enchufes eléctricos y de teléfonos no deben sobresalir de sus bases interfiriendo el paso de las personas.

Cables y enchufes eléctricos deben colocarse de manera tal que se eviten los peligros de tropezones y caídas.

Cuando desconecte un enchufe, no tire del cable sino retire el enchufe.

No intervenga en mejoras y/o instalaciones eléctricas que no son de su conocimiento. Evite riesgos potenciales de incendio y de electrocución

ARTÍCULO 189: El personal no debe correr en las oficinas y pasillos, para evitar caídas y resbalones.

Si tiene que trasladar objetos livianos, libros, equipos, etc., asegúrese de que tiene buena visibilidad por encima y por ambos costados de la carga que lleva en sus brazos.

Al subir o bajar una escalera no se deben llevar las dos manos ocupadas. Una de ellas debe estar libre para tomarse de los pasamanos.

ARTÍCULO 190: No deben mantenerse abiertos los cajones de los archivadores y tampoco deben usarse para alcanzar algún objeto o material que se encuentre más arriba de su alcance normal.

Abra un sólo cajón del archivador a la vez, a fin de evitar que el mueble se vuelque.

No se debe emplear el cuerpo para cerrar un cajón de archivador. Empújelo con la mano puesta sobre la manilla.

No dejar cajones abiertos después de haberlos utilizados.

ARTÍCULO 191: Las máquinas y equipos de oficina no deben colocarse cerca de los bordes de las mesas.

Los equipos más pesados y los archivadores o estantes deben colocarse contra las paredes o columnas.

Los ventiladores deben ubicarse evitando el riesgo de que puedan volcarse o de que las personas puedan entrar en contacto con ellos.

ARTÍCULO 192: Las bodegas deberán contar con estantes que permitan la correcta clasificación de los elementos a guardar y/o almacenar. Deberán existir los espacios para la circulación y el manejo de los materiales depositados.

ARTÍCULO 193: Si tiene que levantar cargas en forma manual, use los músculos de las piernas en la forma correcta (encucilladas), nunca haga la fuerza sólo con sus brazos y su columna. Evite lumbagos por sobre esfuerzo.

ARTÍCULO 194: Mantenga los pisos y pasillos libres de obstáculos y limpios. El desorden y la falta de aseo son factores que permiten ocurrencia de accidentes.

ARTÍCULO 195: Si utiliza una pantalla para visualizar datos es recomendable que:

- a) La altura de su borde superior, quede a la altura de sus ojos, no supere la de su nariz.
- b) Que su posición sea tal que no refleje luces ni ventanas, ya que dichas imágenes contribuyen a la fatiga visual.

ARTÍCULO 196: Al digitar o tipear tenga presente:

- a) La altura máxima de su mesa no debe superar a la de su codo en posición sentada, con brazo vertical y antebrazo horizontal.
- b) Apoyar en algún punto sus manos o brazos.
- c) Cada 20 minutos de digitación constante, debe tener un descanso de 5 minutos.

ARTÍCULO 197: Evite el sedentarismo, levántese y desplácese con alguna frecuencia.

ARTÍCULO 198: Se entrega para conocimiento formal de los trabajadores, información de riesgos, medidas de prevención y recomendaciones de las actividades que deben tener en consideración en la realización de su trabajo, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto Supremo N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que indica que se debe informar a los trabajadores acerca de los riesgos a que están expuestos.

RIESGOS GENERALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas Contusiones Esguinces	Uso de calzado apropiado al proceso productivo: Zapato de Seguridad o Botas de goma, según amerite la labor.
		Evite correr por pasillos, escaleras, pasarelas y patio de planta en general.
		Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
		Limpieza inmediata de líquidos, grasas, residuos o cualquier otro vertido que pueda caer al suelo.
2. Sobreesfuerzo	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por la empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de carga.
		Considere o solicite apoyo de sus compañeros, considerando su capacidad individual.
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N.º 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
3. Golpes con o por	Contusiones Fracturas	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
		En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4. Atrapamiento por	Heridas Fracturas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
		Al cerrar cajones de muebles o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5. Contactos con energía eléctrica	Quemaduras Tetanización muscular Fibrilación ventricular	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
		Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento.
		No usar enchufes deteriorados, ni sobre cargar circuitos
		No recargue las instalaciones eléctricas. Solo personal autorizado puede intervenir equipos eléctricos
6. Radiación ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel) Envejecimiento prematuro de la piel Cáncer a la piel Queratoconjuntivitis Queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta envejecimiento, tumores malignos de	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
		Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente, para mantenerse hidratado
		Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Uso de Gorros legionarios.

	piel y cataratas a nivel ocular.	Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.
7. Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial, pérdida de la visión, erosión en la córnea.	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro. Verificar el buen estado de las herramientas Proteger y señalar el área de trabajo, evitando la ocurrencia de accidentes a terceras personas ajenas al trabajo Mantener los dispositivos de seguridad de los equipos o herramientas.
8. Caídas distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas, traumatismo	Verificar la resistencia y que no exista daño en la superficie de trabajo (escalera, andamio, etc.) Revisar que no exista inestabilidad de estructuras o plataformas de trabajo. Está prohibido jugar en las estructuras o plataformas de trabajo ya sea realizando bromas u otros. Está prohibido utilizar elementos distractorios como celular, escuchar música, etc. Mantener ordenada y despejada su área de trabajo. Utilizar sus EPPS requeridos por la actividad (arnés de vida, 2 cabos de vida) Verificar puntos de anclaje. Para realizar trabajos de altura se debe contar con el examen de altura física al día.
9. Ergonómicos	Trastornos músculo esqueléticos	Cuando digite mantenga una posición adecuada frente a la pantalla de su computador, teclado y documentos.
10. Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de la empresa.
11. Atrapamiento por maquinas o equipos	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas, amputación	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras. Cumplir con los protocolos de seguridad establecidos por la empresa. No retirar protecciones de equipos No intervenir equipos en movimiento.
12. Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
13. Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional, disminución de la capacidad auditiva,	confinar la fuente de emisión. efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85db (a) en la jornada.

	estrés, irritabilidad, ansiedad	implementar protocolo de vigilancia PREXOR.
14. Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
15. Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial. Las herramientas de corte se mantendrán en lugares visibles y ordenadas, con mangos antideslizantes.
16. Equipos Hidráulicos: manejo de fluidos líquidos a alta presión.	Atrapamiento y golpes en las partes motrices o conducidas, proyección de líquidos a los ojos, penetración del fluido hidráulico a presión a través de la piel y los golpes por mangueras sueltas con presión.	Los movimientos de los equipos hidráulicos por lo general son torpes y rápidos, evite permanecer cerca de las partes móviles. Evite pasar debajo de plataformas que sean accionadas por este sistema, pueden venirse abajo sin previo aviso. Cuando deba soltar las mangueras o niples hidráulicos, asegúrese que no exista presión en la línea, use gafas protectoras y guantes. No intente degradar mecanismos bajo presión hidráulica, ya que puede traer graves consecuencias.
17. Exposición a Equipos Neumáticos	Proyección de partículas a los ojos al soplar aire a alta presión, atrapamiento de manos y dedos en equipos accionados por pistones neumáticos, golpes por mangueras o nicle de conexión que se sueltan repentinamente.	Evite soplar con aire comprimido; sus ropas, bancos de trabajo u objetos. Si de todas maneras esta acción debe realizarse, se deben utilizar los elementos de protección personal adecuados como la careta facial o lentes de seguridad, guantes adecuados y pechera de PVC. No intente destrabar mecanismos accionados por pistones neumáticos ya que estos, generalmente se traban por excesos de presión en la línea, volviendo a recobrar su movilidad de forma repentina, cuando el nivel de presión alcanza su nivel normal, pudiendo atrapar manos o dedos con graves consecuencias. Procure una buena mantención de conexiones y mangueras, para evitar su desconexión o destrozado bajo presión, en lo posible se debe mantener estas mangueras sujetas con las correspondientes abrazaderas para evitar su chicoteo.
18. Exposición a Equipo generador de vapor (Caldera)	Quemaduras, contusiones	Evitar el contacto con superficies calientes o con el vapor generado. Estas quemaduras producto de las altas temperaturas manejadas, generalmente revisten cierta gravedad que hace necesaria la atención médica de urgencia. Por otro lado, el manejo de fluidos a alta presión es un trabajo especializado, que solo lo pueden realizar personas que tengan la competencia de operadores de caldera y que lo acrediten mediante un certificado extendido por el Servicio Nacional de Salud.

<p>19. Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)</p>	<p>Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la Hoja de Datos de Seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o nitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p> <p>Asegúrese de familiarizarse con todos los símbolos químicos de los reactivos en uso y su manipulación segura. Use siempre la pre-pipeta, no succione con la boca. El uso del mechero debe implicar precaución, ya que se trata de una llama viva de alto poder calorífico.</p>
<p>20. Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)</p>	<p>Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias.</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o nitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p> <p>Asegúrese de familiarizarse con los símbolos químicos de todos los reactivos en uso y su manipulación segura.</p>
<p>21. Riesgos Psicosociales</p>	<p>Organización y Condición de empleo</p> <p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>Demandas psicológicas</p>	<p>Se refiere la seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; relación trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.</p> <p>Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.</p> <p>Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.</p>

<p>22. Exposición a polvo</p>	<p>Afecciones respiratorias, enfermedades broncopulmonares, como asma, rinitis y la alveolitis</p>	<p>Se recomienda trabajar en lugares húmedos, o bien humedecer la zona de trabajo, debido a que esto disminuye la cantidad de polvo en suspensión. Usar herramientas con sistemas de humectación o extracción localizadas (para retener las partículas en la fuente). Utilizar ropa de trabajo que se pueda tirar o lavar al finalizar la jornada. No se debe comer, beber ni fumar en lugares de trabajo Capacita a los/as trabajadores/as sobre los riesgos y las medidas preventivas. Utilizar un respirador certificado (respirador con filtros p100) Realizar mediciones para verificar que el agente no sobrepase el límite máximo permitido.</p>
<p>23. Atropello, choque o colisión</p>	<p>Contusiones, fracturas</p>	<p>Solo personal autorizado podrá conducir los vehículos de la empresa. Si es maquinaria pesada el trabajador debe tener licencia clase D para operar equipos. Antes de iniciar la partida de una maquinaria y ponerla en movimiento, debe asegurarse que no existan personas cercanas. Estacionar siempre la maquinaria con su freno puesto. Verificar que el equipo se encuentre en buenas condiciones antes de usarlo. En las esquinas o puntos ciegos se debe tocar la bocina.</p>
<p>24. Trabajos de izaje</p>	<p>Fracturas, contusión, atrapamiento, amputación,</p>	<p>Mantener distancia adecuada de la carga en suspensión y radio de giro de pluma, delimitación de área de trabajo. Evitar intervenciones directas con manos entre la carga y la superficie, para esta maniobra se utilizarán vientos, elementos de apoyo y/o guías, coordinación previa y buena comunicación con personal involucrado en la ejecución. Correcto uso de EPP. Prohibido desplazarse bajo carga en suspensión.</p>
<p>25. Exposición en el lugar de trabajo a agente Covid-19 variante Delta</p>	<p>Contagio Covid-19 (Corona Virus) Variante Delta</p>	<p>Mantener ambientes limpios y ventilados. La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo con el Procedimiento de limpieza y desinfección de áreas de trabajo, Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros. Realizar limpieza y desinfección de comedor posterior al uso. Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales. Se fomentará el lavado de manos, además los baños cuentan con señalética informativa sobre el correcto lavado de manos. Realizar lavado frecuente de manos. Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable. Mantener distancia social de un metro como mínimo. Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca. No compartir artículos de higiene, de alimentación ni EPPS. Evitar saludar con la mano o dar besos.</p>

		<p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p> <p>Estar alerta a los síntomas del COVI D-19: fiebre sobre 37,8°, tos, dificultad respiratoria, dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza.</p> <p>En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a SALUD RESPONDE.</p>
<p>26. Exposición en el lugar de trabajo a enfermedades contagiosas</p>	<p>Contagio enfermedad</p>	<p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p> <p>La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo con el Procedimiento de limpieza y desinfección de áreas de trabajo,</p> <p>Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros.</p> <p>Realizar limpieza y desinfección de comedor posterior al uso. Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales. Se fomentará el lavado de manos, además los baños cuentan con señalética informativa sobre el correcto lavado de manos.</p> <p>Realizar lavado frecuente de manos.</p> <p>Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable.</p> <p>Mantener distancia social de un metro como mínimo.</p> <p>Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca.</p> <p>No compartir artículos de higiene, de alimentación ni EPPS.</p> <p>Evitar saludar con la mano o dar besos.</p> <p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p> <p>En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a SALUD RESPONDE.</p>

TÍTULO XXXVI
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

ARTÍCULO 199: Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTÍCULO 200: El empleador velará por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

ARTÍCULO 201: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

ARTÍCULO 202: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

ARTÍCULO 203: Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

TÍTULO XXXVII

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A LOS RAYOS UV

ARTÍCULO 204: Las medidas serán aplicables a los trabajadores que laboren todo el día en forma permanente al aire libre expuestos a radiación ultravioleta ya sea directa o dispersa.

ARTÍCULO 205: Como la radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 h entre esos horarios es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.

ARTÍCULO 206: Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad ello es dificultoso, se deben considerar pausas en lo posible bajo techo sombra.

ARTÍCULO 207: Se debe aplicar cremas con filtro solar de factor 15 o mayor, las cuales serán entregadas por la empresa, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.

ARTÍCULO 208: Se deben usar anteojos con filtro ultravioleta.

ARTÍCULO 209: Cuando se esté expuesto al sol se debe elegir ropa que cubra la mayor parte de la superficie del cuerpo.

ARTÍCULO 210: Se utilizará un gorro que proteja la mayor superficie posible.

TÍTULO XXXVIII

DE LOS EXÁMENES MÉDICOS PRE-OCUPACIONALES

ARTÍCULO 211: Para asegurar que la persona que ingresa a la Empresa posea las aptitudes físicas necesarias para tener un desempeño acorde a los requerimientos de su puesto de trabajo, se realizarán exámenes médicos pre-ocupacionales en forma aleatoria y, en todo caso, a aquellos futuros trabajadores que desempeñarán funciones que, por su naturaleza, o por requerimiento del cliente, hagan razonable o necesario un control al respecto. El procedimiento será el siguiente:

1. Las personas seleccionadas aleatoriamente, o que deban someterse al examen médico y de laboratorio, deberán realizarlo previo al inicio de su relación laboral.

2. Todos los costos asociados al proceso de exámenes de laboratorio y médicos, serán de cargo de Chile Panel.

3. Chile Panel, establecerá convenio con la mutualidad adherida, donde los seleccionados realicen todos los exámenes de laboratorio y otros necesarios para contar con la información de salud requerida.

4. A fin de asegurar el derecho al secreto médico y contar con un criterio técnico uniforme en la interpretación de los resultados de los exámenes que se practiquen al candidato, la Empresa solicitará sugerencias al médico que realizó el examen.

5. Salvo casos excepcionales, sólo podrán tener acceso a información confidencial respecto de la salud de un postulante, el Gerente de Prevención y Seguridad Industrial y el Jefe (a) del Departamento de Prevención de Riesgos.

6. El área de Recursos Humanos administrará en la carpeta individual del futuro trabajador, el informe de salud de la persona, el que tendrá el carácter de confidencial.

ARTÍCULO 212: Los exámenes de laboratorio serán los que se indican a continuación:

Perfil Bioquímico (examen de sangre y orina); hemograma VHS; exámenes especiales (de acuerdo con indicación médica o necesidades del cargo) y entrevista con el médico.

TÍTULO XXXIX
DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE QUE SE DESEMPEÑA COMO
VOLUNTARIO DEL CUERPO DE BOMBEROS

ARTÍCULO 213: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria.

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

TÍTULO XL
VIGENCIA

ARTÍCULO 214: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigor treinta días después de haberse dado a conocer al personal, habiéndose fijado con la debida antelación en sitios visibles de la Empresa, vale decir, a contar del 14 de octubre de 2024, y se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, la empresa o los trabajadores.

Los trabajadores fueron instruidos para plantear las observaciones que estimaren ante la Dirección del Trabajo, si se tratare de materias relativas a normas de orden, y al Servicio de Salud correspondiente si se tratare de materias de higiene y seguridad.

Sres. Integrantes de la Dirección del Trabajo,

Presente

De mí consideración

Junto con saludarles cordialmente presento a Uds. el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, dando cumplimiento al Artículo N.º 67 de la Ley N.º 16.744, al Decreto Supremo N.º 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Código de Trabajo, D.F.L. N.º 1 para la empresa CHILE PANEL S.A RUT: 76.758.844-5

Sin otro particular se despide atentamente,

Ignacio Ruiz Tagle Barros
Run: 17.402.575-4
Representante Legal

Sres. Integrantes de la Seremi de Salud,
Presente

De mí consideración

Junto con saludarles cordialmente presento a Uds. el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, dando cumplimiento al Artículo N.º 67 de la Ley N.º 16.744, al Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Código de Trabajo, D.F.L. N° 1 para la empresa CHILE PANEL S.A RUT: 76.758.844-5.

Sin otro particular se despide atentamente,

Ignacio Ruiz Tagle Barros
Run: 17.402.575-4
Representante Legal

CHILE PANEL S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

RECIBIDO POR:

Nombre : _____

RUT : _____

Firma : _____

Fecha : _____

Declaro haber recibido de CHILE PANEL S.A., el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual declaro conocer y me comprometo a realizar mi trabajo con la debida precaución, evitando poner en riesgo la seguridad y salud del resto de los trabajadores de la empresa.