



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



ÍNDICE

PREÁMBULO	3
LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN	4
TITULO I CONDICIONES DE INGRESO.....	4
TITULO II DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	5
TITULO III DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS	6
TITULO IV DEL CONTROL DE ASISTENCIA.....	7
TITULO V DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.....	8
TITULO VI DE LAS REMUNERACIONES	8
TITULO VII DEL FERIADO ANUAL.....	10
TITULO VIII DE LAS LICENCIAS	11
TITULO IX DE LOS PERMISOS.....	12
TITULO X CÁMARAS DE VIGILANCIA	14
TITULO XI LEY 21.643 DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	14
TITULO XII DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	23
TITULO XIII QUE ESTABLECE EL DESCANSO EN SILLA A LOS EMPLEADOS PARTICULARES.	24
TITULO XIV POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	24
TITULO XV LEY N° 21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	24
TITULO XVI DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ..	25
TITULO XVII DE LA REGULACIÓN Y/O PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE TABACO.	25
TITULO XVIII NORMAS DE ORDEN Y SEGURIDAD INTERNA	26
TITULO XIX NORMAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N° 20.393.....	27
TITULO XX INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	36
TITULO XXI DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DEL EMPLEADOR.....	37
TITULO XXII DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS ESTAMENTOS GERENCIAS Y JEFATURAS	37
TITULO XXIII DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LOS COLABORADORES.....	38
TITULO XXIV DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN DE LOS COLABORADORES	41
TITULO XXV TITULO XXII: DE LAS SANCIONES Y MULTAS	44
TITULO XXVI DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	45
TITULO XXVII DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	46
LIBRO SEGUNDO: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	46
TITULO I NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD	46
LLAMADO A LA COLABORACIÓN	46
TITULO II DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	54
TITULO III: DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS	54



TITULO III REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA COLABORADORES QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.....	59
TITULO IV LEY N°20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL.....	61
TITULO V DE LA PROTECCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	62
TITULO VI TITULO IX: RIESGOS PSICOSOCIALES.....	64
TITULO VII DECRETO 50 REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL ART.13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	64
TITULO VIII DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT-EESS)	65
TITULO IX DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES	66
TITULO X LEY N° 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	79
TITULO XI LEY N° 20.770 MODIFICA LA LEY DEL TRANSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS, CON RESULTADO DE MUERTE (LEY EMILIA)	79
TITULO XII LEY N° 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS COLABORADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.	80
TITULO XIII LEY N° 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS (LEY SANNA)	80
TITULO XIV VIGENCIA.....	83



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno se pone en conocimiento de todos los Colaboradores de **CPT Empresas Marítimas S.A, Rut: 83.562.400-5**, de aquí en adelante identificada en este documento como “La Empresa”, en cumplimiento de lo dispuesto en los Artículos 153° al 157° del Código del Trabajo, en el Artículo 67° de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales (Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 11.02.69).

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad contiene y regula las obligaciones, derechos, prohibiciones y condiciones de trabajo a que debe sujetarse La Empresa, así como todos los Colaboradores de ella.

La Empresa tiene como base de sus políticas el convencimiento de que las personas significan el recurso más importante, lo que hace necesario proporcionar los medios para su protección y un ambiente laboral digno.

Así mismo, La Empresa requiere del compromiso de parte de todos sus Colaboradores, porque no es posible obtener buenos resultados si no existe la conciencia y responsabilidad de cada uno de los involucrados en la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y cuidado del medio ambiente.

Todo Colaborador de la Empresa es responsable de cumplir con las normas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, velar por su seguridad, así como la de sus compañeros de trabajo, teniendo presente que las relaciones de sus Colaboradores se sustentan en el respeto mutuo, así como en cumplimiento de sus derechos, deberes y obligaciones, emanados de sus contratos individuales, colectivos, la normativa y reglamentos vigentes.

“ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS COLABORADORES”



LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN TITULO I CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 1. Todo interesado en ingresar a La Empresa como Colaborador deberá reunir los requisitos y cumplir las formalidades que a continuación se indica:

1. Llenar ficha de ingreso donde consta la individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, edad, domicilio, Rol Único Nacional.
2. Poseer y comprobar, mediante los correspondientes certificados o títulos, los estudios que sean necesarios para desempeñar el cargo correspondiente.
3. Certificados civiles (matrimonio, nacimientos) para acreditar cargas familiares, o libreta de familia para entregar a la Caja de Compensación de Asignación Familiar.
4. Adjuntar Currículum Vitae.
5. Copia de su cédula nacional de identidad, la que se deberá encontrar vigente.
6. Someterse y rendir satisfactoriamente los exámenes y pruebas que la Gerencia de Personas determine, las que dirán relación con la capacidad, aptitud e idoneidad para el cargo que postule:
 - Test psicológicos.
 - Examen pre-ocupacional realizado en el Organismo Administrador en que la empresa esté adherida con el fin de determinar si el Colaborador se encuentra en condiciones físicas, psíquicas y mentales adecuadas para efectuar el trabajo que desarrollará en La Empresa.
7. Acompañar un certificado emanado de autoridad competente acreditando contar con aptitud profesional o técnica en el evento de que se trate de labores calificadas.
8. Tratándose de postulantes menores de edad, además de contar con autorización expresa de las personas que señala el Artículo 13 del Código del Trabajo, deberán acompañar certificado emanado de autoridad competente en el cual acrediten haber culminado su educación media o, en caso contrario, el de encontrarse actualmente cursando esta o la educación básica.
9. Estar en posesión de un título y una licencia o una matrícula, según corresponda, documentos todos de vigencia nacional, otorgados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, así como también, de todos los cursos básicos OMI actualizados y vigentes que sean pertinentes al cargo al cual postulan.
10. Libreta de embarque en donde conste el desembarco del periodo de embarque inmediatamente anterior.
11. Todo otro antecedente que sea solicitado por la Gerencia de Personas.

En todo caso, La Empresa se reserva el derecho de rehusar cualquiera postulación que no cumpla los requisitos exigidos, cuando la naturaleza de un determinado cargo o la calificación especial que deba tener el postulante así lo aconsejen.

12. La Empresa por su parte, se reserva la facultad de someter al postulante a los siguientes exámenes:
 - Exámenes médicos necesarios para establecer si su salud es compatible con la función a la que postula. Estos exámenes serán de cargo del empleador.
 - Los exámenes contemplados en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
13. Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el Colaborador indicó en su proceso de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

Artículo 2. Al contratar Colaboradores, La Empresa no efectuará discriminación alguna y en especial, motivaciones por causa de discapacidad. Para estos efectos se entiende por persona discapacitada a 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. Asimismo, se entiende por 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.



Artículo 3. Los menores de 18 años deberán presentar una autorización expresa otorgada por escrito por la persona que determina la Ley. En ningún caso los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias, ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Artículo 4. Las normas del presente Reglamento son aplicables a todos los Colaboradores que pertenecen a La Empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la Ley o de acuerdos contenidos en Contratos Individuales de Trabajo o en otros instrumentos Colectivos.

Artículo 5. Los datos y declaraciones efectuadas por el postulante en su ficha/solicitud de contratación constituyen antecedentes a los cuales La Empresa atiende principalmente para su contratación. Por lo tanto, la comprobación en cualquier momento de adulteración o falsedad será causa suficiente para no efectuar o para desistirse de su contratación o poner término al contrato ya suscrito. En todo caso, esta circunstancia tiene el carácter de esencial para la contratación del Colaborador, de forma tal que la falsedad o adulteración de los datos y/o declaraciones exigidas constituirá la causal de caducidad del contrato individual de trabajo por la causal contemplada por el N° 1 del Artículo 160 del código del trabajo u otra aplicable en la especie. La calificación de la causal que al efecto se invoque para la caducidad del contrato individual de trabajo corresponderá a los Tribunales de Justicia, en caso de que el Colaborador ejercite el derecho de reclamación que contempla la Ley.

Artículo 6. Los antecedentes de cada Colaborador formarán parte de su carpeta personal.

Artículo 7. Durante la vigencia del contrato, los Colaboradores deberán someterse a exámenes teóricos y prácticos de sus conocimientos y habilidades, en las oportunidades y conforme a los procedimientos que señale La Empresa.

Artículo 8. Cada vez que varíen los antecedentes personales indicados precedentemente, el Colaborador deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos o el que haga sus veces, en el mismo mes de producida la dicha variación, acompañando las certificaciones pertinentes.

TITULO II DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 9. Cumplidos los requisitos anteriores y, dentro de los plazos legales, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato individual de trabajo, que se extenderá en dos ejemplares suscritos por ambas partes, quedando uno en poder del empleador y otro en poder del Colaborador. En dicho contrato constará, bajo firma del dependiente, la recepción de una copia del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 10. El Contrato contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha de su celebración;
2. Nombres, apellidos y domicilio de los contratantes;
3. Edad, fecha de nacimiento, nacionalidad, estado civil, lugar de procedencia y fecha de ingreso del Colaborador;
4. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios contratados y del lugar en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;
5. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
6. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en La Empresa o en alguno de sus establecimientos, faenas, dependencias, secciones, sucursales o agencias se trabaje en turnos, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el presente reglamento Interno;
7. Plazo del Contrato;
8. Si el Colaborador estará sujeto al límite de jornada.

Artículo 11. Las modificaciones del contrato Individual de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares de este o en documento anexo.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del Colaborador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de La Empresa. Estos desplazamientos no podrán significar un menoscabo al Colaborador, de acuerdo con la legislación vigente.



El oportuno cumplimiento de las obligaciones previsionales de los Colaboradores se acreditará con las respectivas planillas, debidamente timbradas por el pertinente organismo previsional, o con las correspondientes libretas o comprobantes de pago de las imposiciones, todo ello, según proceda de acuerdo con la ley.

El Colaborador deberá comunicar a La Empresa oportunamente toda modificación o variación que experimenten sus antecedentes y datos personales que él haya proporcionado a La Empresa y en especial de aquellos consignados en el contrato individual de trabajo.

TITULO III DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS

Artículo 12. La jornada ordinaria de trabajo del personal administrativo será de 43 horas semanales distribuidas especialmente y sin perjuicio de otra distribución, y a vía ejemplar, de la siguiente forma:

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

De lunes a jueves de 08:30 a 13:00 y 14:00 a 18:30.

Viernes de 08:30 a 13:00 y 14:00 a 16:30.

EMBARCADOS:

La jornada de la gente de mar se ajustará a lo establecido en el Código del Trabajo, los cuadros reguladores de trabajo a bordo u otros reglamentos aplicables según corresponda.

EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO N° 22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Atendida la jerarquía del cargo y la naturaleza de las funciones que desempeña el Colaborador, la duración de su jornada de trabajo quedará excluida de la limitación establecida en el inciso 1° del Artículo N° 22, del Código del Trabajo y, por lo tanto, de la obligación de registrar su asistencia. En consecuencia, el Colaborador no tendrá derecho a impetrar o percibir pagos por concepto de horas extraordinarias.

Las horas de colación no se considerarán trabajadas para el cómputo de la duración de la jornada diaria de trabajo.

La Empresa podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al Colaborador con 30 días de anticipación a lo menos.

El Colaborador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Para todo efecto, no serán consideradas como horas trabajadas, las que se destinen al descanso a bordo de las embarcaciones, entendiéndose la naturaleza de las funciones que se desempeñan.

Artículo 13. Los Colaboradores durante su jornada de trabajo o durante el cumplimiento de sus turnos o guardias, no podrán abandonar su trabajo mientras no sean relevados por su reemplazante de la jornada o turno siguiente, debiendo, en caso de ausencia de éste, dar cuenta de inmediato a su jefe o superior directo.

Artículo 14. La jornada efectiva de trabajo se interrumpirá por un intervalo para la colación, tiempo que no formará parte integrante de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 15. Estarán excluidos de la limitación de jornada y no tendrán derecho al cobro de horas extraordinarias los Colaboradores que además presten servicios a distintos empleadores, los Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que laboren sin fiscalización superior inmediata, así como también los que no ejerzan sus funciones en los establecimientos, secciones, dependencias, sucursales, agencias o faenas de La Empresa; lo anterior en conformidad al artículo 22 y artículo 108 del Código del Trabajo.



Artículo 16. La empresa se reserva el derecho de verificar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones de los Ejecutivos o Colaboradores que no estén sujetos a supervisión inmediata y que desempeñen su labor fuera de las oficinas, establecimientos, recintos o faenas y en general, de todos los Colaboradores exceptuados de la limitación de jornada, pudiendo establecer reuniones periódicas para reportar el cumplimiento de sus obligaciones u objetivos pactados.

Artículo 17. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el Colaborador y autorizada por La Empresa. Cuando el personal se encuentre en comisión de servicio en un lugar distinto a donde habitualmente realiza su trabajo, no se considerarán como horas extraordinarias las que se ocupen en almorzar o comer, en descanso nocturno, las destinadas a movilizarse de un lugar a otro, cualquiera sea el medio de locomoción ocupado, ni aquellas horas en que, después del horario normal de trabajo, no se estén realizando efectivamente las actividades propias de la función respectiva.

Artículo 18. La Empresa podrá alterar la rotación de los turnos, de conformidad a los requerimientos del proceso productivo o por necesidades de buen funcionamiento, para lo cual comunicará tal circunstancia, por escrito, al Colaborador según los plazos legales establecidos. Efectuada la comunicación, el Colaborador deberá presentarse a laborar en el turno que se le haya informado en la oportunidad que le sea indicada.

La circunstancia que un Colaborador se desempeñe por un periodo más o menos prolongado en un mismo turno o en alguno de los turnos descritos, no importará en caso alguno que los demás turnos no se usaran, por lo cual, en cualquier momento, de conformidad al procedimiento indicado en el párrafo anterior, podrá ser destinado a cualquiera de los turnos señalados.

Artículo 17 BIS. DEL TELETRABAJO. En La Empresa podrá existir la modalidad de teletrabajo, el cual se registrará por lo dispuesto en la ley 21.220 y el artículo 152, quáter M y N del Código del Trabajo.

TITULO IV DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 19. Para los efectos de controlar la asistencia de los Colaboradores y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, La Empresa llevará un registro que consistirá en un Libro de Asistencia del Personal, Reloj Control con tarjetas de registro o reloj biométrico u otro sistema autorizado por la respectiva Inspección del Trabajo.

El/a empleador/a es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada Colaborador dejar constancia de su ingreso y salida, al comienzo y al final de cada día, en el registro que corresponda, ya que sólo se considerará como trabajado el tiempo que aparezca debidamente registrado. Igual procedimiento es aplicable si por cualquier circunstancia se retira anticipadamente del trabajo, previa autorización de su jefe directo.

La obligación de registrar la asistencia es personal y por ninguna causa podrá hacerse por intermedio de otras personas.

La Empresa podrá descontar de las remuneraciones correspondientes las horas de atraso o inasistencia al trabajo que no sean justificadas por el jefe inmediato del Colaborador, sin perjuicio que tales atrasos o inasistencias podrían configurar un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo u otra causal de caducidad de éste de conformidad a la ley.

No deberán registrar su ingreso y salida aquellos Colaboradores que estén excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 22 del Código del Trabajo, y cuyos contratos de trabajo lo consignen expresamente.



Artículo 20. Las jefaturas deberán monitorear, validar y controlar semanalmente los registros o marcas de entrada y de salida de su personal a cargo, además de registrar los permisos, atrasos o sobretiempos autorizados.

Artículo 21. El tiempo que no fueren trabajadas por atrasos o inasistencias injustificadas serán descontadas de la remuneración base del Colaborador.

TITULO V DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 22. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o la pactada contractualmente si fuese menor. Las horas extraordinarias podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Artículo 23. Las horas extraordinarias deberán autorizarse en forma previa por la correspondiente jefatura directa, cuando transitoriamente se requiera una prolongación de la jornada ordinaria. No tendrán derecho al pago de horas extraordinarias los Colaboradores exceptuados de limitación de jornada.

Artículo 24. Sólo podrán permanecer en los lugares de trabajo, una vez terminada la jornada, aquellos Colaboradores autorizados para ello por su jefatura directa, ante una necesidad impostergable para evitar perjuicios a la empresa o por haber pactado y encontrarse autorizados para trabajar horas extraordinarias. Todas las horas extraordinarias pactadas, autorizadas y trabajadas se pagarán con el recargo previsto en las disposiciones legales vigentes o el contrato.

Artículo 25. Ninguna persona tendrá derecho a pago de horas extraordinarias por el solo hecho de permanecer en las dependencias de la Empresa, salvo que esté desarrollando un trabajo extraordinario, expresa y previamente autorizado.

Si excepcionalmente alguna persona desea permanecer en dependencias de la Empresa para participar en actividades extralaborales - como reuniones deportivas o sociales - deberá previamente registrar su salida en el registro control de asistencia que corresponda.

Artículo 26. No se considerarán horas extraordinarias aquellas trabajadas en compensación de un permiso.

Artículo 27. Las jefaturas directas deberán controlar y gestionar las horas extraordinarias, verificando que la cantidad de horas y labor realizada correspondan a la jornada extraordinaria autorizada. Esta función abarca la verificación de que la hora de término de las labores coincida con la hora de retiro del personal.

TITULO VI DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 28. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir cada Colaborador de La Empresa por causa del contrato de trabajo celebrado con ésta.

Constituyen remuneración, entre otros conceptos, los siguientes:

- 1) Sueldo, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el Colaborador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del Artículo 10 del Código del Trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos Colaboradores exentos del cumplimiento de jornada.
- 2) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo, incluyendo recargos especiales establecidos para gente de mar.
- 3) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del Colaborador;
- 4) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- 5) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del Colaborador.



Artículo 29. Las remuneraciones estarán principalmente constituidas por el sueldo base, asignaciones, horas extraordinarias y gratificación.

Artículo 30. Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal y, a solicitud del Colaborador, podrán pagarse con cheque, vale vista bancaria a su nombre o depósito en cuenta bancaria o cuenta vista. El pago de las remuneraciones mensuales se hará el penúltimo día hábil de cada mes, en el lugar en que el Colaborador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente al término de la jornada. Las partes podrán acordar otros días y horas de pago.

Artículo 31. La remuneración de los Colaboradores de La Empresa será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato individual de trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley, y su monto mensual no podrá ser inferior al ingreso mínimo, salvo las excepciones legales.

Dicha remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, o bien por pieza, medida u obra.

Todo pago adicional, de cualquier naturaleza o denominación, que efectúe la Empresa por mera liberalidad y que, por lo tanto, no esté expresamente convenido, no constituirá un precedente válido para reclamar nuevamente su pago en el futuro.

Artículo 32. De las remuneraciones de los Colaboradores La Empresa deberá deducir los descuentos legales y aquellos expresamente autorizados por el Colaborador.

Los porcentajes máximos de descuentos sobre la remuneración del Colaborador se ajustarán a lo establecido en el Artículo 58° del Código del Trabajo

Asimismo, se entienden plenamente autorizadas los descuentos o deducciones de las multas contempladas en este Reglamento y los demás descuentos que autoricen las leyes.

Artículo 33. El tiempo no trabajado por inasistencias o atrasos no dará derecho a remuneración, ello sin perjuicio de la eventual aplicación de las sanciones que correspondan y de la terminación de la relación laboral cuando procediera.

Artículo 34. Junto con el pago de la remuneración, La Empresa, entregará al Colaborador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se les han hecho.

Artículo 35. Si por fuerza mayor, caso fortuito u otra causa motivada por la prestación de los servicios, el Colaborador no pudiera efectuar personalmente el retiro o cobro de su remuneración, podrá entregar un "Poder Simple", debidamente firmado, en el cual se identifique a la persona que se autoriza para hacer efectivo el retiro o cobro de su respectiva remuneración.

Artículo 36. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES. La Empresa garantizará a todos los Colaboradores, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el Artículo 62° bis del Código del Trabajo.

Artículo 28 Bis. PROCEDIMIENTO DE RECLAMO. Toda Colaboradora de La Empresa que considere que sus remuneraciones son de inferior monto a la de los Colaboradores que desarrollen trabajos iguales a los que ella realiza, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia y/o Administración de ésta, indicando en esta denuncia a los menos los siguientes antecedentes:

- Nombre completo y cedula de identidad.
- Cargo y sección en la que se desempeña.
- Una breve descripción de los motivos por los cuales considera que su remuneración no es acorde o desigual a otros Colaboradores que prestan o desarrollan iguales trabajos.
- En lo posible señalar con que Colaboradores está realizando su comparación.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior deberá ser investigada por La Empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

El funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a la reclamante, en forma personal, entrevistando a las partes y haciendo entrega de sus conclusiones dentro del plazo no superior a los 30 días al empleador.



Todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejará constancia por escrito y el funcionario asignado los entregará a la gerencia junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la reclamación presentada, notificándose personalmente de esta respuesta a la Colaboradora. La respuesta deberá contener a lo menos:

- Lugar y fecha.
- Nombre de la Colaboradora.
- Cargo que ocupa.
- Fecha de ingreso y antigüedad en La Empresa.
- Descripción de las labores que la Colaboradora realiza y de las labores con las cuales hacerla comparación.
- Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere.
- Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada.
- Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada, tales como experiencia, capacitación, formación técnica, antigüedad, etc.
- Nombre, cargo dentro de La Empresa y firma de la persona que da respuesta a la Colaboradora.

En caso de que la Colaboradora no esté de acuerdo con la respuesta, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

TITULO VII DEL FERIADO ANUAL

Artículo 37. Los Colaboradores con más de un año continuo de servicios en La Empresa tendrán derecho de un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades legales y reglamentarias actualmente vigentes.

Todo Colaborador, con más de 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 trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Será responsabilidad del Colaborador entregar a la Gerencia de Personas el certificado de reconocimiento de feriado progresivo emitido por su respectiva AFP.

Artículo 38. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de La Empresa, ello mediante un calendario para su ejercicio, procurándose que las labores de La Empresa no se vean afectadas.

Artículo 39. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes.

Artículo 40. Al hacer uso de su feriado anual el Colaborador deberá suscribir un comprobante de haber obtenido el feriado, en el que constará del número de días a que tiene derecho y el número de días otorgados, debiendo ser firmado por el Colaborador en dos ejemplares quedando uno en poder de cada parte. Este formulario siempre deberá estar firmado previo a la fecha de salida del Colaborador.

Artículo 41. El feriado legal no puede ser acumulado por más de dos períodos consecutivos y no es compensable en dinero a menos que se trate del pago por vía de indemnización del feriado legal no gozado del Colaborador que se retire de la Empresa.

Artículo 42. Los feriados deberán ser solicitados a lo menos con 15 de anticipación a través del portal de autoservicio de CPT sección "tiempo libre". La jefatura deberá aprobar o rechazar la solicitud en un plazo de 5 quedando constancia de aquello en el mismo sistema.

Si por circunstancias especiales el Colaborador no pudiese hacer uso del feriado en la oportunidad solicitada, deberá comunicar a su jefatura directa la correspondiente anulación o cambio de fechas con una anticipación mínima de 5



días hábiles, contados desde el día en que debió iniciar el uso del feriado, todo lo cual deberá contar con el necesario acuerdo de ambas partes.

Una vez acordado el cambio o anulación con la jefatura, el Colaborador deberá informar al Encargado de Remuneraciones el cambio para dejar registro en el sistema.

El mismo procedimiento descrito regirá para los días progresivos o sus equivalentes.

TITULO VIII DE LAS LICENCIAS

Artículo 43. LICENCIAS POR ENFERMEDAD. En caso de enfermedad, el Colaborador deberá acogerse a las disposiciones de la Ley N° 18.469 y su reglamento en el D.S. 369 que regula el ejercicio del derecho constitucional de la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud, y el D.S. N° 3 del Ministerio de Salud de fecha 28.05.1984 que regula la autorización de licencias médicas.

El Colaborador deberá hacer llegar a La Empresa personalmente o por medio de tercera persona, la licencia médica respectiva (en papel o electrónica), otorgada por un médico-cirujano o médico-dentista, matrona u otro facultativo legalmente autorizado que acredite su condición de salud, dentro de los dos (2) días hábiles contados desde la fecha de la iniciación de la licencia médica. La Empresa recepcionará la licencia, desprenderá la colilla y la entregará al Colaborador o a quien éste haya autorizado para llevar el documento a La Empresa, debidamente timbrada y firmada por quien corresponda.

El Colaborador enfermo imposibilitado de asistir a su trabajo le avisará por cualquier medio a su jefe directo por sí o por intermedio de un tercero, dentro del plazo mencionado en el párrafo precedente.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el Colaborador no podrá reintegrarse a sus funciones.

Artículo 44. Queda estrictamente prohibido que el Colaborador con periodo de reposo por licencia médica, concurra de visita a su lugar de trabajo u otras dependencias de la Empresa.

Artículo 45. LICENCIAS MATERNALES - PERMISO POSNATAL. Las Colaboradoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco (5) días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor. Este derecho es irrenunciable.

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 y subsidio en conformidad a la ley.

Los derechos referidos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante, cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de dieciocho (18) semanas. En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal se incrementará en siete (7) días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias antes indicadas, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Artículo 46. PERMISO POSTNATAL PARENTAL. Las Colaboradoras tendrán derecho a un permiso post natal parental de doce (12) semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio por descanso de maternidad en conformidad a la ley.

Con todo, la Colaboradora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho (18) semanas. En este caso, la Colaboradora percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido 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. Para ejercer el derecho antes señalado, la Colaboradora deberá avisar a su Empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta (30) días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la Colaboradora deberá ejercer su permiso postnatal parental en la forma señalada en el párrafo anterior. En caso de que la Colaboradora opte por reincorporarse a sus labores en modalidad de media jornada, el Empleador deberá avisar a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

La Empresa estará obligada a reincorporar a la Colaboradora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, éstas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la Colaboradora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del Empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la Colaboradora, en la forma, plazo y procedimiento contemplado en la ley.

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

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

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su Empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez (10) días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al Empleador de la Colaboradora. A su vez, el Empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquel utilice.

Artículo 47. Para hacer uso del descanso de maternidad referido anteriormente, o de los descansos suplementarios o ampliados a que se refiere el Artículo 195 del Código del Trabajo, la Colaboradora tendrá la misma obligación que la establecida en el inciso segundo del Artículo 30° de este Reglamento Interno, debiendo presentar a La Empresa la correspondiente licencia médica debidamente otorgada por el médico o matrona que corresponda, que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período en que deba efectuar dicho descanso.

Artículo 48. Si a consecuencia o debido a su estado de embarazo, la Colaboradora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho a La Empresa con el correspondiente certificado médico.

TITULO IX DE LOS PERMISOS

Artículo 49. PERMISO A LAS COLABORADORAS PARA DAR ALIMENTO. Las Colaboradoras 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 La Empresa:

- 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 no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda Colaboradora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

El período de tiempo antes señalado se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos.

También tendrán derecho al reembolso de gastos de las mensualidades correspondientes al servicio de cuidados en Sala Cuna, en convenio con La Empresa, y reconocida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, así como también al reembolso de gastos adicionales, por concepto de movilización colectiva, hacia y desde el lugar donde deba alimentar a su hijo(a).



Artículo 50. PERMISO POSTNATAL MASCULINO. En los casos de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a cinco (5) días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo, a su elección, desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Igual derecho tendrá el padre que se le conceda la adopción de un hijo a contar de la sentencia definitiva.

Este es un derecho irrenunciable, en consecuencia, debe cumplirse efectivamente y no es compensable en dinero.

Artículo 51. PERMISO POR FALLECIMIENTO. En el caso de muerte de un hijo, así como en el de la muerte del cónyuge, todo Colaborador tendrá derecho a un permiso pagado de siete días corridos, adicional al feriado anual e independiente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles, en caso de muerte de un hijo en período de gestación el que se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El Colaborador tiene derecho a 4 días hábiles de permiso pagado por el empleador en caso de muerte del padre, de la madre o de un hermano(a), y se cuentan desde el día del fallecimiento. Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones y no se pueden compensar en dinero.

Artículo 52. PERMISO POR MATRIMONIO. En el caso de contraer matrimonio, todo Colaborador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El Colaborador deberá avisar a su empleador con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 53. PERMISO EXÁMENES MÉDICOS. Las Colaboradoras mayores de cuarenta años y los Colaboradores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

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

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

Para el ejercicio de este derecho, los Colaboradores 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 Colaboradores 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.

Artículo 54. PERMISO POR SERVICIO MILITAR. El Colaborador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar obligatorio o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, de acuerdo al Artículo 158 del Código del Trabajo.



Se entiende que La Empresa cumple con la obligación de conservar el empleo del Colaborador, si le da otro cargo de iguales grados y remuneraciones al que desempeñaba anteriormente, siempre que el Colaborador esté calificado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del Colaborador para todos los efectos legales.

TITULO X CÁMARAS DE VIGILANCIA

Artículo 55. La Empresa podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los Colaboradores.

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

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

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

TITULO XI LEY 21.643 DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 56. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL. Es aquella conducta que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier acción o intención de carácter sexual que sea así percibido por la persona que recibe.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.



Artículo 57. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO LABORAL. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Empleador o por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, 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.

El acoso sexual o laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de un Colaborador de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un Colaborador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto u otro medio.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por Colaboradores que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, grado de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por uno o más Colaboradores hacia una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, grado de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por uno o más Colaboradores de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste el acoso vertical ascendente o descendente.
- **DEFINICIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL.** Son aquellas conductas que afecten a los Colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. Entre ellos encontramos: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas; golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los Colaboradores o su potencial muerte, robo o asaltos en el lugar de trabajo, entre otros.



Artículo 58. OTRAS DEFINICIONES ASOCIADAS

. **Actos de discriminación:** son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad, 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.

. **Comportamientos incivilizados:** Es el comportamientos descortés o grosero que carece de una intención de dañar, pero que entra en conflicto con los estándares de respeto mutuo. Surge principalmente por el descuido de las normas sociales.

. **Sexismo:** Es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. Algunos tipos son:

- Sexismo hostil: Defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Algunos ejemplos:
 - Comentarios denigrantes hacia el sexo opuesto o diversidades basados en dicha condición.
 - Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia el sexo opuesto o diversidades basados en dicha condición.
 - Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
 - Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
- Sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que no buscan generar un daño, pero perpetúa una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos:
 - Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
 - Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla, sin esperar que ella termine.
 - Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres, en donde asumen que son menos competentes y/o incapaces de tomar sus propias decisiones.

. **Perspectiva de género:** identificación y análisis crítico de las diferencias sociales y culturales de una sociedad o grupo humano que han sido construidas en base a la diferencia sexual, es decir, a partir de la existencia de mujeres y hombres.

. **Denunciante:** persona que presenta una denuncia por eventuales situaciones de maltrato, acoso laboral, acoso sexual u otras prácticas atentatorias contra la dignidad humana. El denunciante no necesariamente es la víctima de estas prácticas, puede ser también un testigo que presente antecedentes con o sin consentimiento de la víctima.

. **Víctima:** persona contra quien recaiga la acción de maltrato, acoso laboral, sexual o cualquier otra práctica que atente contra la dignidad de la persona.

. **Denunciado:** persona que manifiesta eventuales conductas de acoso laboral, sexual, maltrato laboral o cualquier otra que atente contra la dignidad humana del denunciante o de quien denuncia en su nombre.

. **Riesgo Laboral:** Es aquella posibilidad de que los Colaboradores sufran un daño a su vida o salud a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

. **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la Organización y que pueden generar problemas de salud mental e incluso somáticas, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes.

. **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan al recibir una denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del Colaborador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de los involucrados y posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.



. **Medidas correctivas:** Son las medidas que se implementan para evitar la repetición de las conductas investigadas, las que deben establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse.

Es importante tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas como acoso, violencia, comportamientos incivilizados o sexismo inconsciente.** Siempre se debe considerar el contexto y cada caso en particular ya que es posible advertir conductas relativas a comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de Políticas de la empresa; asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un Colaborador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar sobre comportamientos inadecuados, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del Colaborador y que no sea utilizado como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Artículo 59. POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. Grupo CPT se compromete a implementar acciones de prevención que garanticen un entorno laboral seguro, respetuoso, libre de violencia y acoso en todas sus formas. Establece una Política de **TOLERANCIA CERO** hacia cualquier conducta que infrinja la dignidad y los derechos de sus Colaboradores y se rige por los siguientes principios:

- **Respeto a la vida e integridad física y psíquica:** Garantizar la dignidad y el respeto a la integridad física y psicosocial de todos nuestros Colaboradores, promoviendo ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- **Enfoque preventivo:** Priorizar la prevención de riesgos laborales desde el diseño de sistemas y puestos de trabajo, buscando eliminar o controlar los riesgos en su origen para garantizar entornos laborales seguros y saludables.
- **Equidad de género y diversidad:** Reconocer y abordar los riesgos laborales específicos que enfrentan nuestros Colaboradores debido a sus diferencias sociales, promoviendo medidas de prevención y protección adecuadas.
- **Universalidad e inclusión:** Asegurar que las acciones y programas beneficien a todas las personas, independientemente de su condición de empleo, discapacidad, estado migratorio, edad o práctica laboral, aplicando enfoques de género, diversidad, diferencias étnicas y culturales.
- **Participación y diálogo social:** Garantizar mecanismos de participación y diálogo social dentro de la Organización en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Mejora continua:** Revisar permanentemente los procesos de gestión preventiva para mejorar el desempeño, estableciendo metas e indicadores claros y medibles.
- **Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** Asumir la responsabilidad de gestionar los riesgos laborales, adoptando todas las medidas necesarias para la prevención y protección eficaz de la vida y salud nuestros Colaboradores.

Grupo CPT tiene el compromiso de establecer un marco integral y preventivo para proteger la vida, la salud y la dignidad de todos nuestros Colaboradores, promoviendo ambientes laborales seguros, inclusivos y equitativos.

Artículo 60. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO Y SU GESTIÓN. Es responsabilidad del Departamento de Prevención de Riesgos o área de responsabilidad similar:

- Identificar los riesgos y diseñar las medidas para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, tomando como referencia las características de la Organización y la presencia de factores de riesgos psicosociales, así como conductas sexistas o incivilizadas ya que puede ser el comienzo de un aumento de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo relacionado a razones de género. Para ello se podrá analizar el resultado del Protocolo de Riesgos Psicosociales, dado que algunas dimensiones, al no ser gestionadas, suelen ser antecedente directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo; denuncias de enfermedad profesional producto de situaciones de acoso o violencia externa, solicitud de intervenciones para resolver conflictos, denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros. La mejora continua en la identificación y evaluación de riesgos se debe realizar con perspectiva de género y debe quedar documentada en la MIPER. Esta revisión se debe realizar al menos cada 2 años.
- Capacitar a su personal sobre los riesgos identificados y medidas preventivas, las cuales deben estar listadas en su programa de trabajo.



- Implementar las medidas propuestas y supervisar su cumplimiento.

La comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia, así como las dudas o inquietudes que puedan manifestar los Colaboradores sobre la aplicación de este protocolo, deben ser canalizadas a la Gerencia de Personas.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN. En base a la identificación y evaluación de riesgos realizada, debe programar e implementar acciones y/o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Estas actividades podrán considerar:

- **Medidas para la Prevención del Acoso Laboral:** La identificación, programación y control de medidas para prevenir el acoso laboral se deben basar en la evaluación de riesgos psicosociales. Se deben identificar y revisar las dimensiones relacionadas con el acoso laboral tales como: violencia y acoso, vulnerabilidad, entre otros. Luego, se deben programar intervenciones para eliminar o controlar los factores de riesgo identificados.
- **Violencia ejercida por terceros:** Estas medidas serán definidas y abordadas considerando la opinión de los Colaboradores de las áreas afectadas. Estas medidas serán identificadas en el programa de trabajo.
- **Comportamientos Incívicos:** La Organización debe dar a conocer qué entiende por compartimientos incivilizados, abordando e implementando un plan de información a través de charlas, folletos u otro que determine.
- **Otras actividades:** Se organizarán actividades para promover un entorno de respeto, considerado la igualdad de trato, no discriminación y dignidad de las personas.
- **Capacitaciones a Línea de Supervisión:** La línea de supervisión será capacitada en las conductas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como también sobre las situaciones que NO constituyen acoso o violencia laboral.

La programación de estas medidas estará calendarizada en un programa de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en donde se indicarán los plazos, responsables de cada actividad y justificaciones en caso de desviación del programa. Este programa de trabajo se dará a conocer a los Colaboradores a través de reuniones de difusión u otro, con el fin de que el personal pueda plantear dudas o realizar sugerencias relacionadas con las medidas preventivas.

Artículo 61 bis. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO. Con la participación del Comité Paritario y/o Comité de Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, según corresponda, se debe evaluar anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. La información resultante se documentará en un informe, el cual estará disponible para los Colaboradores a través del Departamento de Prevención de Riesgos o similar.

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

Artículo 61. PROCESO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La persona afectada deberá presentar su denuncia por escrito o verbalmente, pudiendo utilizar alguno de los siguientes canales:

- Correo electrónico: escribiendo a denuncias@cpt.cl
- Página web de la empresa, sección “[Canal de Denuncias](#)”
- Denuncia Verbal: Los Colaboradores pueden presentar denuncias al Gerente de Personas, Jefe de RRHH o Jefe S&SO de CPT Empresas Marítimas, quien debe documentar la información en el [acta de denuncia](#) y entregar una copia al denunciante, la cual debe ser timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación. La denuncia podrá ser derivada a la DT si el denunciante así lo solicita, en tal caso, la DT deberá emitir un certificado de recepción.
- Directamente en la respectiva DT.



- Las denuncias dirigidas a quienes ejercen funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica siempre deben ser derivadas a la DT.

La denuncia debe contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada con su nombre completo, número de CI y correo personal. Si no dispone de medios electrónicos, podrá sugerir una forma alternativa de comunicación. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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.
- Relación de los hechos que se denuncian: tipo de infracción (violencia o acoso), fechas, hora, lugar, testigos (si los hay)
- Impacto del incidente, medidas aplicadas y cualquier evidencia relevante.
- Si la denuncia se realiza en la DT, deberá identificar a la empresa y su RUT o identificar al Representante Legal de la Empresa.

Artículo 62 bis. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA. Una vez recibida la Denuncia, el encargado de la investigación debe dar un trato digno e imparcial al denunciante y entregar información clara y precisa sobre el procedimiento a realizar, a su vez, coordinará con la Gerencia respectiva las medidas necesarias para resguardar a los involucrados en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar pueden considerar: la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada u otro que la Gerencia determine, además de proporcionar al denunciante atención psicológica temprana, a través del programa que dispone el organismo administrador al que se encuentre adherido el Colaborador. Sin perjuicio de lo anterior, durante el proceso de investigación o a solicitud de la DT, se podrán adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas e implementadas considerando las particularidades de cada caso. Las medidas adoptadas deben ser registradas fundamentando su pertinencia y oportunidad.

Si la denuncia es realizada ante la IT, ésta solicitará la adopción de una o más medidas de resguardo antes señaladas, las cuales se deben adoptar de manera inmediata.

Artículo 62. PRINCIPIOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN. El proceso de investigación se regirá por los siguientes principios.

- **No discriminación:** Todas las personas deben ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivo 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 tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **No revictimización o no victimización secundaria:** Se debe evitar que la persona afectada continúe expuesta a la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando los impactos emocionales y psicológicos que se pueden generar producto de su participación en el proceso de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad:** Es deber de los participantes en el proceso de investigación resguardar el acceso y divulgación de la información a la que acceda o conozca en el proceso. Por su parte, la Organización mantendrá reserva de toda la información y datos privados de los Colaboradores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Sin embargo, la información puede ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- **Imparcialidad:** Se actuará con objetividad, neutralidad y rectitud durante el procedimiento y en las conclusiones. Se deben adoptar medidas para prevenir el prejuicio o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.



- **Celeridad:** Será desarrollado de manera expedita, diligente y eficiente, removiendo los obstáculos que puedan afectar la pronta y debida conclusión evitando cualquier demora innecesaria que afecte a los involucrados, en el marco de los plazos establecidos.
- **Razonabilidad:** Tendrá un criterio lógico y congruente que garantice que las decisiones adoptadas sean objetivas, proporcionales y no arbitrarias, siendo comprendidas por todos los involucrados.
- **Debido proceso:** El proceso debe respetar los derechos fundamentales de las partes, ser justo y equitativo e informar de manera clara y oportuna los hechos que les pueden afectar. Deben ser oídos, pudiendo aportar antecedentes y fundamentar las decisiones adoptadas. Además de garantizar el conocimiento del estado del proceso resguardando los otros principios.
- **Colaboración:** Los Colaboradores deben cooperar para asegurar la correcta sustentación del procedimiento proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- **Perspectiva de género:** Durante todo el proceso se debe considerar las discriminaciones basadas en el género que pueden afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades por parte de los Colaboradores, 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.

Artículo 63 bis. DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

- **Responsables de la investigación:** La investigación será llevada a cabo por el Gerente de Personas, Jefe de RRHH o Jefe S&SO de CPT Empresas Marítimas (en adelante Investigador), quien deberá demostrar imparcialidad y contar, preferentemente, con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Si el Investigador determina que el proceso puede ser realizado de manera interna, deberá informar a la DT el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas en un plazo de 3 días contados desde la fecha de recepción de la denuncia. Por otro lado, si opta por su derivación o el denunciante así lo solicita, en el mismo plazo deberá remitir la denuncia a la DT junto con todos los antecedentes. Cualquiera sea la decisión, el investigador deberá informar por escrito al denunciante.
- **Investigación interna:** Si el Investigador ha recibido todos los antecedentes pertinentes de la denuncia, procederá con la investigación. Sin embargo, si el Investigador no dispone de toda la información necesaria, podrá solicitar información adicional, la cual debe ser remitida en un plazo máximo de 3 días corridos. Si lo anterior no se cumple, se entenderá como desistida la denuncia.
- **Notificación al denunciante, denunciado y testigos:** Quienes participen en el proceso, ya sea como denunciante, denunciado o testigo, deberá proporcionar su correo electrónico personal para recibir las notificaciones correspondientes. Si no disponen de medios electrónicos, podrán sugerir una forma alternativa de comunicación. Si esto no es posible, las notificaciones se enviarán mediante carta certificada dirigida al domicilio que se informe. La información que se entregue debe ser clara y objetiva e informar sobre el proceso que se llevará a cabo.
- **Entrevistas y otros antecedentes:** Se realizarán entrevistas con el denunciante, denunciado y cualquier testigo relevante. La entrevista debe ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes 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. Entre ellos se puede considerar:
 - El presente protocolo.
 - El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
 - Contrato y anexos de trabajo.
 - Registro de Asistencia.
 - DIAT y DIEP.
 - Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales
 - Resultado Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, entre otros.

De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.



- **Imparcialidad del Investigador:** El denunciante o el denunciado, en sus declaraciones, pueden aportar antecedentes que cuestionen la imparcialidad del Investigador. En tal caso, pueden solicitar un cambio de Investigador. La Gerencia de Personas o la Gerencia de Línea de Negocio, según corresponda, evaluará la solicitud y decidirá si mantiene o cambia al Investigador, fundamentando su decisión en el informe de investigación.
- **Recopilación de Evidencias:** Se solicitará cualquier evidencia relevante, entre estas se pueden incluir: correos electrónicos, mensajes, grabaciones, documentos u otros elementos que respalden o refuten las afirmaciones. Es importante precisar que, si bien las denuncias serán recibidas conforme al tipo de denuncia que indique el denunciante, si se recibe una denuncia por acoso sexual, y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, el Investigador deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de las circunstancias en el informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.
- **Revisión de Documentación:** Además, se revisará cualquier documentación pertinente, como políticas internas, registros de evaluaciones de desempeño y/o cualquier otro documento que pueda proporcionar contexto o evidencia.
- **Evaluación de Testigos:** Se evaluarán los testimonios de los testigos para determinar la credibilidad y consistencia de las declaraciones.
- **Análisis de la Investigación:** Se realizará un análisis detallado de la evidencia recopilada para determinar si hay mérito en las denuncias y si se ha producido algún incumplimiento de las políticas. Ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, el Investigador proporcionará al denunciante un plazo de 3 días corridos para completar los antecedentes o información que requiera para ello, lo anterior puede variar teniendo en cuenta los plazos establecidos para el cierre de la investigación.
- **Registro de Decisiones:** Todas las decisiones tomadas durante la investigación se deben registrar detalladamente para documentar el proceso y proporcionar un historial de la toma de decisiones.
- **Informe de Investigación:** Se debe elaborar un informe detallado que incluya a lo menos:
 - Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
 - Individualización de la persona denunciante y denunciada, con su correo electrónico, CI o Pasaporte.
 - Individualización de la persona a cargo de la investigación, con su correo electrónico, CI o Pasaporte. Se debe registrar la circunstancia de haber o no recibido los antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
 - Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
 - 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.
 - La propuesta de medidas correctivas, cuando corresponda.
 - La propuesta de sanciones, cuando corresponda.
- **Remisión del informe de investigación a la DT:** El Investigador, dentro del plazo de 2 días de finalizado el proceso interno, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la DT, quien debe emitir un certificado de la recepción. La DT tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento al denunciante, denunciado, persona afectada y empleador. En caso de no pronunciarse, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el Investigador, quien debe notificar a la persona afectada, denunciado y denunciante.
- **Acciones correctivas:** Si la Organización recibe un pronunciamiento por parte de la DT, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes según el informe de investigación, dentro de los 15 días corridos siguientes, informando a la persona denunciante y a la denunciada. En caso de que la DT no se pronuncie sobre la investigación interna, la Gerencia de Personas deberá implementar las medidas o sanciones indicadas en el informe, dentro de los 15 días corridos posteriores a los 30 días desde la remisión del informe de investigación a la DT.



- **Seguimiento:** Realizar un seguimiento posterior a la investigación para asegurar que las acciones correctivas fueron implementadas y evaluar cualquier impacto en el entorno laboral.

A considerar:

- El proceso de investigación debe llevarse a cabo en un plazo máximo de 30 días corridos.
- Si la investigación fue llevada a cabo por la IT, la Gerencia de Personas deberá tomar las medidas correspondientes o aplicar sanciones dentro de un plazo de 15 días hábiles a partir de la recepción del informe.
- En caso de ser necesario, el Investigador puede recurrir a la asesoría de profesionales legales para certificar el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes durante la investigación.

Artículo 63. DE LAS SANCIONES POR LEY KARIN. Las sanciones pueden incluir capacitación, cambios en las políticas internas, medidas disciplinarias, sanciones indicadas en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el artículo ZZZ o en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Artículo 64. GARANTIAS DEL PROCESO.

- **Confidencialidad:** La confidencialidad será mantenida durante todo el proceso de investigación. Se alientará a los denunciantes a compartir la información necesaria con el fin de realizar una investigación adecuada.
- **Protección contra Represalias:** Se asegurará a los denunciantes que no sufrirán represalias como consecuencia de presentar una denuncia de buena fe. Cualquier intento de represalia será tratado con seriedad y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Artículo 65. SOBRE LAS DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MAL INTENCIONADAS E INCUMPLIMIENTO A LA CONFIDENCIALIDAD. Si se determina que una denuncia es evidentemente infundada, maliciosa, realizada con la intención de dañar al denunciado, o si los involucrados en la investigación incumplen la garantía de confidencialidad de la investigación, se aplicarán las disposiciones establecidas en sanciones.

Artículo 66. SOBRE LOS DERECHOS DE LOS COLABORADORES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY. Los Colaboradores tienen derecho a:

- Denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Que se adopten e implementen medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Ser informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; de los monitoreos, resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Que se establezcan e informen oportunamente las medidas de resguardo necesarias para el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, se dispongan y apliquen las medidas o sanciones, según corresponda.

Artículo 67. SOBRE LOS DEBERES DE LOS COLABORADORES Y LA EMPRESA PARA CUMPLIMIENTO DE LA LEY.

1. **Conocer y respetar las Políticas de la Empresa:** Familiarizarse con protocolos de la empresa relacionados con la prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el trabajo. Esto incluye comprender qué comportamientos son inaceptables y cómo denunciar incidentes.
2. **Comunicación clara y respetuosa:** Mantener una comunicación clara y respetuosa en todas las interacciones laborales. No realizar comentarios o chistes ofensivos que puedan ser interpretados como acoso. Entre ellos se encuentran, pero no se limitan a:
 - Envío de correos electrónicos o mensajes inapropiados: Enviar correos electrónicos, mensajes de texto u otros mensajes electrónicos que contengan contenido inapropiado o que puedan ser percibidos como acosadores.
 - Lenguaje o gestos sexualmente explícitos: Utilizar lenguaje vulgar o gestos de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, ya sea hacia colegas o clientes.
 - Comportamiento agresivo o violento: Cualquier forma de comportamiento agresivo, violento o amenazante hacia compañeros, superiores o subordinados.



- **Comentarios o bromas ofensivos:** Esto puede incluir bromas o comentarios sobre la raza, el género, la orientación sexual, la religión u otras características personales de un individuo.
 - **Intimidación o acoso verbal:** insultos, comentarios despectivos, burlas, amenazas o cualquier forma de comportamiento verbal que tenga como objetivo humillar, intimidar o crear un ambiente hostil para otra persona.
 - **Contacto físico no deseado:** Cualquier forma de contacto físico no deseado, como toques innecesarios, abrazos no solicitados o cualquier otro tipo de contacto físico que pueda hacer sentir incómodo a la persona afectada.
 - **Exclusión o discriminación:** Excluir a alguien de actividades de trabajo, reuniones o eventos sociales basados en características personales como género, raza, orientación sexual, etc.
 - **Represalias encubiertas:** acciones sutiles contra Colaboradores que se quejan o realizan una denuncia.
 - **Sobrecarga de trabajo:** asignar una cantidad irracional de trabajo o plazos imposibles como forma de acoso.
 - **Aislamiento social:** excluir a alguien de las actividades del grupo o de la toma de decisiones
 - **Abuso de poder:** Utilizar la posición de autoridad para presionar, manipular o acosar.
3. **Establecer límites personales:** Mantener límites personales claros y respetar los límites de los demás.
 4. **Reportar cualquier incidente:** Si un Colaborador presencia o es víctima de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, debe denunciar el evento. Mantener en silencio el comportamiento inapropiado puede ayudar a que continúe.
 5. **Proporcionar información detallada:** Al presentar una denuncia, deben proporcionar información detallada sobre el incidente, incluyendo fechas, horas, lugares y nombres de las personas involucradas.
 6. **Participar en capacitaciones:** Asistir a las capacitaciones proporcionadas por la empresa sobre la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Estas capacitaciones deben ser enfocadas en crear conciencia sobre el problema, reconocer el acoso, entender cómo prevenirlo y saber cómo actuar si son testigos o víctimas de comportamientos inapropiados.
 7. **No realizar comportamientos inapropiados:** Los Colaboradores no deben participar en comportamientos que puedan contribuir al acoso o la violencia en el trabajo. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas inapropiadas o cualquier otro comportamiento que pueda hacer que otros se sientan acosados o intimidados.
 8. **Colaborar en investigaciones:** En el caso de una investigación sobre acoso o violencia en el trabajo, los Colaboradores deben proporcionar información adicional, participar en entrevistas y ser honestos en sus declaraciones cuando sea solicitado.
 9. **Mantener la confidencialidad:** Si es parte del proceso de investigación o está involucrado de alguna manera en la denuncia, debe respetar la confidencialidad de la denuncia y de las personas involucradas en la investigación.
 10. **Promover un entorno de trabajo seguro:** Contribuir a crear y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso.
 11. Para garantizar un **espacio de trabajo civilizado**, es necesario:
 - Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad al hablar.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.
 - Respetar el espacio personal consultando sobre el uso de artículos de escritorio, herramientas, materiales o implementos de otros.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

TITULO XII DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 68. El Colaborador que considere vulnerados sus derechos fundamentales protegidos por el Código del Trabajo, podrá interponer su reclamo ante la Inspección del Trabajo o bien, dentro del plazo de 60 días hábiles, interponer una denuncia ante el Tribunal del Trabajo competente, el que, en caso de acogerse la denuncia, ordenará la reparación de las consecuencias que produjo la vulneración de derechos.

Si la vulneración de los derechos se produce con ocasión del despido del Colaborador, se condenará al empleador, además, del pago de las indemnizaciones por aviso previo y años de servicio a que tenga derecho el Colaborador, a una indemnización de perjuicios equivalente a una suma que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once



meses de la última remuneración mensual. Los derechos fundamentales a que se refieren las disposiciones anteriores son:

- El derecho a la vida e integridad física y psíquica, siempre que ello sea directo de actos ocurridos en la relación laboral.
- Respeto y protección de vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia.
- Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- Libertad de conciencia, creencia y culto.
- Libertad emitir opinión e informar.
- Libertad de trabajo.
- Derecho a libre elección del trabajo.
- Derecho a negociar colectivamente.
- Actos de discriminación.

TITULO XIII QUE ESTABLECE EL DESCANSO EN SILLA A LOS EMPLEADOS PARTICULARES.

Artículo 69. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o Colaboradores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los Colaboradores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TITULO XIV POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

Artículo 70. Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo para personas con discapacidad, y la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y laboral para todas las personas, siempre en defensa de los derechos humanos, La Empresa se compromete a avanzar en estos temas a través de su Política de Diversidad e Inclusión laboral.

Artículo 71. Se establece como objetivo fomentar el respeto a la diversidad procurando un ambiente sano y condiciones de trabajo favorables que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal en virtud de la igualdad laboral y no discriminación.

Artículo 72. Como pilar fundamental, está el fomentar un entorno laboral donde cada Colaborador se sienta valorado(a), respetado(a) y empoderado(a) para contribuir al máximo de su potencial.

Artículo 73. Se identifican los grupos de diversidad con el fin de esclarecer los alcances de la Política.

TITULO XV LEY N° 21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 74. Las empresas de 100 o más Colaboradores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus Colaboradores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley 20.422.

Artículo 75. El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

Artículo 76. Para estos efectos, se entenderá como Colaborador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, tal como lo señala el artículo 5 de la Ley N° 20.422.

Artículo 77. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los Colaboradores con discapacidad, se establece la Política de Diversidad e Inclusión Laboral, normas para garantizar un ambiente laboral



digno y de mutuo respeto entre los Colaboradores, entre ellas las normas pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los Colaboradores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al Colaborador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Artículo 78. Se entiende por ajustes necesarios las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud relacionadas a las características de los Colaboradores con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada para La Empresa, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los Colaboradores de La Empresa.

Artículo 79. La Empresa cuidará de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación arbitraria, entendiéndose por tal, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por personas de La Empresa, que cause privación del ejercicio legítimo de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, en particular cuando se funden en motivos tales como la situación de discapacidad de cualquier Colaborador (Ley N° 20.609).

TITULO XVI DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Artículo 80. La Empresa propenderá a la incorporación de cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento, con ausencia de toda forma de discriminación: nacionalidad, género, discapacidad, edad, situación económica, opinión política, religión, apariencia, estado civil, sexo, entre otras.

Se entenderá por discriminación a 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.

Asimismo, se procurará que todos los Colaboradores de La Empresa participen con igualdad de oportunidades, lo que debe ser entendido como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida de nuestra Empresa, especialmente en el ámbito laboral.

En caso de haber Personas en situación de Discapacidad (PesD), La Empresa contará en sus instalaciones con un número suficiente de estacionamientos especialmente reservados para su acceso y comodidad, como también con rampas de acceso, baños acondicionados y demás facilidades para ingreso y traslado de personal con discapacidad.

La Empresa tomará las siguientes medidas para la incorporación de personas con discapacidad:

- a. En los procesos de selección los test o pruebas de reclutamiento se practicarán en igualdad de condiciones.
- b. Las vías de acceso de los establecimientos y oficinas de la Empresa, estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona.
- c. Todos los accesos y vías de estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos).
- d. Las personas con algún grado de discapacidad tendrán derecho a que sus puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de sus labores.

Cualquier Colaborador que preste servicios en La Empresa, y que sienta que fue o ha sido discriminado de alguna forma, podrá recurrir a su superior directo para que subsane la infracción en el menor tiempo posible, sin perjuicio del derecho que asiste al afectado de solicitar la intervención judicial en conformidad a la ley.

TITULO XVII DE LA REGULACIÓN Y/O PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE TABACO.

Artículo 81. La Ley 20.660, que modifica la Ley 19.419 en materias de ambientes libres de humo de tabaco, establece que:

Espacio interior o cerrado: Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

1. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.



2. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
- Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
 - Recintos donde se expendan combustibles.
 - Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
 - En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos
 - Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

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

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

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso anterior. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

Artículo 82. Como Política General, no se podrá fumar en:

- En el interior de las oficinas y en el interior de cualquier instalación o nave de la Empresa.
- Escaleras de emergencia o a la salida de los ascensores.
- Baños.
- Gimnasio.
- Camarines.

En relación con los cigarrillos electrónicos o equivalentes, por razones de falta de estudios completos acerca del uso de los cigarrillos a base de agua u otros componentes, también aplica la restricción de su consumo al interior de cualquier instalación, con el propósito único de cautelar el cuidado de la salud, tanto para el usuario como para las personas expuestas. Restricción que tiene su fundamento en la obligación de seguridad que tiene el Empleador para con sus trabajadores.

TITULO XVIII NORMAS DE ORDEN Y SEGURIDAD INTERNA

Artículo 83. Es obligación del Colaborador velar por la seguridad interna de La Empresa, mediante el fiel cumplimiento de las normas que se establecen en el presente título.

Artículo 84. Cuando el Colaborador deba ausentarse de sus áreas de trabajo durante la jornada laboral, deberá asegurar todos aquellos objetos de valor o documentos importantes bajo llave.

Las pérdidas de equipo o material asignado darán lugar a la aplicación de las sanciones contenidas en el presente Reglamento.



Artículo 85. Los Colaboradores tendrán la obligación de dar cuenta inmediata a su jefatura, frente a la ocurrencia de cualquier hecho del que tomen conocimiento y pueda ser constitutivo de delito o bien de cualquiera otra conducta que constituya contravención al presente Reglamento.

Artículo 86. La Empresa podrá disponer controles y revisiones a los casilleros y bolsos de sus Colaboradores. Estas revisiones o controles se llevarán a cabo en forma despersonalizada y al azar, mediante el mecanismo que más adelante se explicita.

El procedimiento de selección será por sorteo aleatorio, asignando un número a cada casillero e introduciendo en una bolsa papeles numerados de acuerdo con la cantidad de casilleros. Se extraerán papales numerados de acuerdo con la cantidad de casilleros a revisar, los números correspondientes serán objeto de la revisión. La extracción de los papeles se realizará ante dos testigos que deberán ser Colaboradores de La Empresa, levantándose un acta de la actuación de selección, así como de la revisión posterior del casillero. Asimismo, la revisión podrá ser general de todos los casilleros.

TITULO XIX NORMAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N° 20.393

Con fecha 2 de diciembre de 2009 se publicó la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos de i) lavado de activos (artículo 27 de la Ley N° 19.913); II) financiamiento del terrorismo (artículo 8° de la Ley N° 18.314); III) cohecho de empleados públicos nacionales y funcionarios públicos extranjeros (artículos 250 y 251 bis del Código Penal); IV) receptación (artículo 456 bis A del Código Penal); v) corrupción entre particulares (artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal); vi) apropiación indebida (artículo 470 número 1 del Código Penal); VII) administración desleal (artículo 470, número 11 del Código Penal); VIII) negociación incompatible (artículo 240 del Código Penal); IX) contaminación del agua (artículo 136 de la Ley General de Pesca y Acuicultura - LGPA); x) gestión de recursos hidrobiológicos vedados (artículo 139 de la LGPA); xi) actividades extractivas sin concesión de acuicultura, en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos (artículo 139 bis de la LGPA); XII) gestión de recursos hidrobiológicos en estado colapsado o sobreexplotado, o productos derivados, sin acreditar su origen legal (artículo 139 ter de la LGPA); XIII) obtención fraudulenta de prestaciones del seguro de cesantía (artículo 14 de la Ley N° 21.227); XIV) infracción de medidas sanitarias por parte del Empleador o subordinante (artículo 318 ter del Código Penal); XV) delitos de la Ley de Control de Armas (Título II de la Ley N° 17.798 sobre Control de Armas); XVI) ilícitos asociados a migración ilegal (artículo 411 quáter del Código Penal); XVII) delitos informáticos de la Ley N° 21.459 – Convenio de Budapest (Título I de la Ley N° 21.459) y XVIII) sustracción de madera y otros relacionados (artículos 448 septies y 448 octies de la Ley N° 21.488).

Sin embargo, dicha ley se actualizó con la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos (publicada en el Diario Oficial de la República de Chile el día 17 de agosto de 2023), y modificó el artículo 1° de la Ley N° 20.393, en el cual ahora se establece que los delitos por los cuales la persona jurídica puede ser penalmente responsable son:

1. Los delitos a que se refieren los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Delitos Económicos, sean o no considerados como delitos económicos por esa ley.
2. Los previstos en el artículo 8 de la ley N° 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en el Título II de la ley N° 17.798, sobre Control de Armas, y en los artículos 411 quáter, 448 septies y 448 octies del Código Penal.

En lo no previsto por esta ley serán aplicables, supletoriamente, las disposiciones contenidas en el Libro I del Código Penal y en el Código Procesal Penal, en lo que resulte pertinente.

Para los efectos de esta ley no será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 58 del Código Procesal Penal.

Esta ley hace responsable penalmente a las personas jurídicas de derecho privado, las empresas públicas creadas por ley; las empresas, sociedades y universidades del Estado; los partidos políticos y las personas jurídicas religiosas de derecho público, por cualquiera de los delitos señalados en el artículo 1° antes mencionado, perpetrado 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.



Por ello, la Compañía ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, en adelante también referido como el “Modelo de Prevención” o el “Modelo”, consistente en el conjunto de procesos, procedimientos, protocolos, reglas, recursos, estructura organizacional, roles y responsabilidades, entre otros, para la prevención de la comisión de los delitos señalados en la Ley N° 20.393 y que se consignan en el Marco Jurídico incluido en este título.

Según lo requerido por la Ley N° 20.393, se entenderá que un Modelo de Prevención de Delitos efectivamente implementado por la compañía es adecuado para los efectos de eximirla de responsabilidad penal cuando, en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle, considere seria y razonablemente los siguientes aspectos:

1. Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva (artículo 4°, número 1, Ley N° 20.393).
2. Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades a que se refiere el número anterior, los que deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento (artículo 4°, número 2, Ley N° 20.393).
3. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La persona jurídica deberá proveer al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica. (artículo 4°, número 3, Ley N° 20.393).
4. Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones. (artículo 4°, número 4, Ley N° 20.393).

Artículo 87. MARCO JURÍDICO. Delitos del artículo 1° de la Ley N° 20.393

1. DELITOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Cohecho activo o “soborno”: Este delito se encuentra regulado en el artículo 250 del Código Penal y castiga al particular, que dé, ofrezca o consienta en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado, para que realice ciertas acciones, incurra en omisiones o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.

Cohecho o soborno a funcionario público extranjero: Se encuentra regulado en el artículo 251 bis del Código Penal y castiga al particular que ofrezca, prometa, dé o acepte dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un funcionario público extranjero, en provecho de éste o de un tercero, en razón de su cargo o para que realice una actuación o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención de cualquier negocio o ventaja indebida en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero.

Corrupción entre particulares: Se encuentra regulado en los artículos 287 bis (modalidad pasiva) y 287 ter (modalidad activa), ambos del Código Penal. La primera modalidad castiga al director, administrador, mandatario o empleado de una empresa que solicita o acepta recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para favorecer o por haber favorecido, la contratación con un oferente por sobre otro. La segunda modalidad consiste en dar, ofrecer o consentir en dar, a un director, administrador, empleado o mandatario de una empresa, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación de un oferente por sobre otro.

2. DELITOS CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA Y RELATIVOS AL COMERCIO O LA INDUSTRIA: Los delitos contra la libre competencia se encuentran regulado en el Decreto Ley 211. Los principales delitos regulados por este instrumento legal son:

Colusión: Se encuentra regulado en los artículos 62 y siguientes del Decreto Ley (DL) 211 y consiste en realizar, ordenar realizar u organizar un acuerdo anticompetitivo de forma expresa o tácita entre competidores, que debiendo actuar de manera independiente, acuerden fijar precios de venta o de compra de bienes o servicios u otras condiciones de comercialización, asignar cuotas de mercado en base a zonas territoriales, categorías de



clientes o proveedores, o Interferir en el resultado de licitaciones tanto públicas como privadas prestadoras de servicios públicos.

Obstaculización a labores de Fiscalía Nacional Económica: Se encuentra regulado en el artículo 39 del DL 211. Consiste en ocultar o proporcionar maliciosamente información no verídica, que haya sido solicitada por la Fiscalía Nacional Económica con la finalidad de dificultar, desvirtuar o eludir el ejercicio de sus atribuciones.

Este mismo cuerpo legal, en su artículo 39 bis, sanciona a quien **presenta una solicitud de delación compensada basada en antecedentes falsos o fraudulentos**. Este delito se comete cuando un sujeto, con el propósito de perjudicar a otros agentes económicos (como los competidores), otorga a la Fiscalía Nacional Económica datos falsos respecto a una conducta anticompetitiva de la que habría formado parte.

Por otra parte, el **delito de alteración fraudulenta de precios**, que se encuentra regulado en el artículo 285 del Código Penal, consiste en modificar en forma ilícita el precio de bienes o servicios, es decir, sin atender al precio "natural" (que es el que resulta de la oferta y la demanda) sino que en base a engaños o mediante maniobras coactivas.

Por último, el artículo 287 del Código Penal sanciona al que maliciosamente **empleare medios fraudulentos para alterar el resultado en una subasta**.

3. DELITOS RELATIVOS A LOS SECRETOS COMERCIALES: Estos delitos se encuentran regulados en los artículos 284, 284 bis y 284 ter del Código Penal.

Acceso ilícito a un secreto comercial de tercero: Delito regulado en el artículo 284 y consiste en tomar conocimiento u obtener indebidamente un secreto comercial, sin el consentimiento de su legítimo poseedor, con el propósito de revelarlo u obtener un beneficio económico en perjuicio de este. Los secretos comerciales son todos los conocimientos sobre productos o procedimientos industriales, cuya reserva proporciona a su poseedor una mejora, avance o ventaja competitiva como, por ejemplo, los métodos de venta y distribución, las estrategias de publicidad, listas de proveedores o clientes, entre otras. Este delito se sanciona con una pena aún mayor, si el autor, revela o consciente en que un tercero acceda al secreto comercial, sin el consentimiento de su legítimo poseedor.

El artículo 284 bis, sanciona al que **sin el consentimiento de su legítimo poseedor revelare o consintiere que otra persona accediere a un secreto comercial que hubiere conocido**, bajo circunstancias específicas ya sea bajo un deber de confidencialidad, o en razón de una relación contractual o laboral con la empresa afectada o con otra que le haya prestado servicios.

El artículo 284 ter prohíbe **utilizar un secreto comercial de tercero** con el propósito de obtener un beneficio económico sin el consentimiento de su legítimo poseedor.

4. DELITOS QUE PROTEGEN LA PROPIEDAD DE TERCEROS: Con el propósito de proteger la propiedad, el Código Penal chileno tipifica varios delitos, entre los cuales se encuentran figuras como la del hurto y el robo. Sin embargo, para el Modelo de Prevención de Delitos, resultan especialmente relevantes los delitos de receptación, de apropiación indebida y de daños.

Receptación: Se encuentra regulado en el artículo 456 bis A del Código Penal. Consiste en tener en posesión, transportar, adquirir o comercializar especies a sabiendas o debiendo saber que provienen de hurto, robo, abigeato o sustracción de madera, o de especies que hayan sido receptadas o provengan del delito de apropiación indebida.

Apropiación indebida: Se encuentra regulado en el artículo 470 N° 1 del mismo cuerpo legal. Consiste en apropiarse o distraer indebidamente los bienes o activos de otra persona natural o jurídica, actuando como el verdadero propietario de estos, incumpliendo su obligación de restituirlos a quien corresponda en el tiempo y condiciones establecidas, con la finalidad de obtener un beneficio personal o ventaja económica, en perjuicio de los derechos del legítimo propietario.

Respecto al **delito de daños**, el artículo 485 N°6 del Código Penal castiga a los que causaren daño cuyo importe exceda de cuarenta unidades tributarias mensuales en bienes de uso público, como puentes o caminos, y también en medios de transporte público.



El artículo 485 N° 9 del Código Penal, sanciona a los que causaren daño en medios de transporte público de pasajeros o en bienes o infraestructura asociada a dicha actividad.

Por otra parte, el artículo 486 del mismo cuerpo legal, establece penas respecto a los mismos hechos descritos, pero cuyo importe del daño exceda de cuatro y no pase de cuarenta unidades tributarias mensuales, y en su inciso segundo, respecto del importe que no excediere de cuatro ni bajare de una unidad tributaria mensual.

5. DELITOS QUE PROTEGEN EL PATRIMONIO DE TERCEROS: El Código penal contiene una serie de delitos que tiene por objetivo proteger el patrimonio de otros, de conductas que no solo generan un perjuicio patrimonial, sino que se caracterizan por ser fraudulentas. Dentro de estas se encuentra, la estafa, la administración desleal, las insolvencias punibles y los contratos simulados en perjuicio de tercero.

Insolvencia punible: Se encuentra regulado en el artículo 463 del Código Penal, y puede ser definido como la gestión fraudulenta de patrimonio de un deudor para causar o agravar un estado de insolvencia. Este delito puede ser cometido a través de las siguientes modalidades:

- a. La reducción de activos o valores a través de su destrucción daño, inutilización o dilapidación.
- b. Aplicación para juegos de apuestas o negocios riesgosos, sumas relevantes en atención a su patrimonio.
- c. Otorgar créditos sin garantías.
- d. Realizar cualquier otro acto fraudulento en perjuicio de su patrimonio.

Contrato simulado: Se encuentra regulado en el artículo 471 N°2 del Código Penal. Consiste en otorgar un contrato, en perjuicio de otro, cuyo contenido no existe o es distinto a aquel que realmente se ha otorgado. Así, por ejemplo, la compraventa ficticia de un bien con el propósito de que un tercero no pueda adquirirla teniendo derecho para ello.

6. LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO

Lavado de activos: Se encuentra regulado en el artículo 27 de La Ley N° 19.913. Este delito que, comúnmente, se ha entendido como la introducción, en la economía formal, de activos de origen ilícito, puede ser cometido de varias formas.

La primera de estas consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, o bien el ocultamiento de los bienes propiamente tal, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de delitos. Si bien es cierto se suele considerar como “delitos base” el tráfico de drogas o armas, también se deben incluir algunos delitos tributarios, contra el mercado de valores, delitos aduaneros, informáticos, contra la propiedad intelectual, los delitos de cohecho y ciertos delitos funcionarios, entre otros.

La segunda modalidad es la del “aprovechamiento” de estos bienes. Consiste en adquirir, poseer, tener o usar tales bienes o dinero con ánimo de lucro conociendo el origen ilícito.

Es importante considerar que este delito también puede ser cometido por negligencia inexcusable, cuando se infringen deberes mínimos de conocimiento y diligencia relativos a las operaciones comerciales en las que se interviene.

Por último, la ley chilena también sanciona lo que se conoce como “autolavado”. Esto significa que, si una persona participó como autor o cómplice de un “delito base” y obtiene ganancias de este delito, el hecho de ocultarlas o aprovecharlas es considerado como un delito independiente.

Financiamiento al Terrorismo: Se encuentra establecido en el artículo 8° de la Ley 18.314. Consiste en cualquier forma de ayuda económica con la finalidad de proporcionar apoyo financiero para la realización de actividades constitutivas de delitos calificados como terroristas.

7. DELITOS ELECTORIALES: Se encuentran regulados en los artículos 30 y 31 de la Ley N° 19.884. Dentro de estos delitos, resulta especialmente relevante el de **financiamiento de candidaturas y partidos políticos**, ya que en ningún caso una persona jurídica puede efectuar aportes para campañas electorales. De acuerdo con esta ley, se entiende por aporte “todo desembolso o contribución avaluable en dinero y, tratándose de contratos onerosos, las diferencias manifiestas entre el valor de la contraprestación y el precio de mercado”.



8. DELITOS COMETIDOS A PROPÓSITO DE OPERACIONES CON BANCOS: Los delitos cometidos a propósito de operaciones con bancos, se encuentran regulados en la Ley General de Bancos y en la Ley 20.009. Los principales delitos regulados por estos instrumentos son:

El delito regulado en el artículo 160 de la Ley General de Bancos, consiste en **obtener créditos proporcionando información falsa o incompleta** acerca de la identidad, actividades o estados de situación o patrimonio a instituciones de créditos.

El delito de uso fraudulento de tarjetas de pago y transacciones electrónicas, regulado en el artículo 7, letra h, de la Ley 20.009, sanciona al que maliciosamente obtenga, el pago total o parcial indebido, mediante la simulación de operaciones no autorizadas, provocándolo intencionalmente, o presentándolo ante el emisor como ocurrido por causas o en circunstancias distintas a las verdaderas.

9. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD AMBULATORIA Y SEGURIDAD PERSONAL: Dentro de estos delitos encontramos **la trata de personas**, que se encuentra regulada en el artículo 411 quáter del Código Penal. Consiste en captar, trasladar, acoger o recibir personas, mediante el uso de violencia, intimidación, coacción o prevaliéndose de una situación de vulnerabilidad de la víctima, con el propósito de que sean objeto de explotación sexual, trabajos forzados, esclavitud o prácticas análogas.

10. DELITOS CONTRA LOS TRABAJADORES: En un primer grupo, podemos encontrar ciertos delitos asociados al pago de las cotizaciones previsionales, los que están regulados en los artículos 13 y 13 bis de la Ley N° 17.322 y en el artículo 19 del DL 3.500.

El delito de apropiación ilegal de cotizaciones consiste en descontar, retener, declarar y no pagar, en perjuicio de los trabajadores, las cotizaciones de Administradoras de Fondos de Pensiones, descontadas de sus remuneraciones. Por otra parte, se prohíben también **las siguientes conductas:**

- a. Omitir retener las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento de pagar su sueldo.
- b. Omitir enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador en las instituciones correspondientes.
- c. Declarar pagar una renta imponible o bruta a un trabajador inferior a la real.

Un segundo grupo está asociado al pago de las remuneraciones de los trabajadores. **El delito de remuneraciones manifiestamente inferior al ingreso mínimo** se encuentra regulado en el artículo 472 bis del Código Penal y consiste en pagar maliciosamente una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual.

11. CUASIDELITOS DE HOMICIDIOS O CONTRA LA SALUD INDIVIDUAL: Es considerado un cuasidelito contra la vida o la salud individual, causar la muerte o lesiones a terceros, respectivamente, sin dolo, pero por infracción de normas de debido cuidado relativas a la seguridad en el trabajo, como, por ejemplo, de seguridad en la navegación o el transporte de pasajeros.

12. DELITOS TRIBUTARIOS: Los delitos tributarios consisten en una serie de conductas que afectan, principalmente, la capacidad recaudadora del Servicio de Impuestos Internos. Se encuentran regulados en el Código Tributario y resultan especialmente relevantes para el Modelo de Prevención los contemplados los artículos 8 ter y el 97 de este cuerpo legal.

El delito de falsedad en la declaración jurada de domicilio para efectos tributarios se encuentra regulado en el artículo 8 ter, inciso segundo del Código Tributario. Consiste en presentar maliciosamente, a través de datos o antecedentes falsos, la declaración jurada simple sobre la existencia del domicilio y la efectividad de las instalaciones. Por otra parte, el artículo 97 N° 4, del Código Tributario, regula los siguientes delitos:

- a. Evasión de impuestos a través de la declaración maliciosamente falsa o incompleta.
- b. Realizar maliciosamente maniobras con el objeto de aumentar el verdadero monto de los créditos o de las imputaciones, en el IVA e impuestos de retención o recargo.
- c. Obtención fraudulenta de devolución de impuestos o realizar declaraciones maliciosamente incompletas o falsas que puedan inducir a la liquidación de un impuesto inferior al que corresponde.



- d. Uso malicioso de facturas u otros documentos falsos.
- e. Confección o venta maliciosa de facturas u otros documentos tributarios, para la comisión de delitos tributarios. Junto a lo anterior, el artículo 97 N° 5, del mismo cuerpo legal, prohíbe **omitir maliciosamente declaraciones de impuestos**, por parte de un contribuyente o su representante.

El artículo 97 N° 9 del Código Tributario, sanciona al que **ejerciere el comercio sin dar cumplimiento a las exigencias legales relativas a declaración y pago de impuesto**.

El artículo 97 N° 23 del mismo cuerpo legal, castiga al que **proporcionare maliciosamente datos falsos en la declaración inicial de actividades o en declaraciones para timbrar documentos**.

Por último, el artículo 97 N° 24 del Código Tributario, sanciona al que **recibiére en forma dolosa y reiterada, contraprestaciones de instituciones por donaciones que otorgan beneficios tributarios**.

13. DELITOS CONTRA LA SALUD PÚBLICA: El delito de **envenenamiento o infección de comestibles** se encuentra regulado en el artículo 315 del Código Penal. Este delito sanciona al que envenene, infecte o, a sabiendas, venda o distribuya productos comestibles, agua u otras bebidas destinadas al consumo público, que están en condiciones de provocar la muerte o un grave daño para la salud de las personas que las consumen.

El artículo 316 del Código Penal sanciona al que **diseminare gérmenes patógenos con el propósito de producir una enfermedad**.

El artículo 317 del Código Penal, establece una agravante, puesto que señala que si a consecuencia de cualquiera de los delitos señalados en los cuatro artículos precedentes, se produjere la muerte o enfermedad grave de alguna persona, las penas corporales se elevarán en uno o dos grados, según la naturaleza y número de tales consecuencias, y la multa podrá elevarse hasta el doble del máximo señalado en cada caso.

Por otra parte, el artículo 318 del Código Penal, sanciona al que **pusiere en peligro en tiempos de catástrofe, epidemia o contagio, la salud pública con infracción a las reglas higiénicas o de salubridad, debidamente publicadas por la autoridad**.

El artículo 318 ter del mismo cuerpo legal, sanciona al que teniendo poder para tales efectos **obligue u ordene a un trabajador concurrir a su lugar de trabajo sabiendo que este se encuentra en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia**.

14. DELITO DE FALSEDADES: Estos delitos se encuentran regulados en los artículos 193 y siguientes del Código Penal. Consisten tanto en la falsificación de instrumentos públicos o privados, así como en su uso malicioso.

El delito de **falsedad de instrumento público cometido por un particular** se encuentra regulado en el artículo 194 del Código Penal. Sanciona al particular que forja un instrumento público inexistente o adultera uno existente, por ejemplo, cuando se cambia su fecha, falsifica la firma, o cualquier otra conducta que altere la materialidad del instrumento en forma relevante para incidir sobre los efectos jurídicos de este. El artículo 196 del Código Penal sanciona el uso malicioso de instrumentos públicos falsos, por lo que puede ser sancionado todo aquel que a sabiendas de su falsedad lo utilice con el propósito de producir algún efecto jurídico.

Por otra parte, los artículos 197 y 198 del Código Penal, regulan el delito de **falsificación de instrumento privado y el uso malicioso** de estos, respectivamente. Estos delitos deben entenderse como una forma de estafa, donde el engaño se lleva a cabo a través de esta clase de falsificación.

15. DELITOS COMETIDOS A PROPÓSITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE SOCIEDADES ANÓNIMAS: Dentro de estos delitos se encuentran los siguientes:

- a. **Negociación incompatible**, se encuentra regulado en el artículo 240 del Código Penal. De acuerdo con su regulación, este delito puede ser cometido por el director o gerente de una sociedad anónima, que, indebidamente, se interese de forma directa o indirecta, en cualquier procedimiento o gestión de negociación que involucre a la sociedad. En términos sencillos, este delito se comete cuando quien administra la sociedad



toma parte en un negocio infringiendo las reglas sobre conflicto de intereses, poniendo así en peligro los intereses patrimoniales de la sociedad.

- b. **Falsificación de estados financieros**, se encuentra regulado por el artículo 134 de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas. Este delito puede ser cometido por los directores, gerentes, administradores o ejecutivos de una sociedad anónima que, en los balances u otros documentos exigidos por la ley, alteren los estados financieros mediante información falsa con el propósito de obtener una situación financiera diferente a la real.
- c. **Prevalimiento de la posición mayoritaria en el directorio de una sociedad**, se encuentra regulado en el artículo 134 bis de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas. Este delito sanciona a quienes en perjuicio de los demás socios se aprovechan de su posición mayoritaria en el directorio de una sociedad anónima, adoptando un acuerdo abusivo en beneficio propio o de un tercero.
- d. **Uso indebido de información privilegiada**, regulado en la letra e del artículo 60 de la Ley 18.045 de Mercado de Valores. Este delito consiste en llevar a cabo una operación financiera como, por ejemplo, actos de adquisición, transmisión o cesión de valores de oferta pública, usando indebidamente información privilegiada relativa a éstos. De acuerdo con lo señalado por la Comisión para el Mercado Financiero, por información privilegiada se entiende: “cualquier información referida a uno o varios emisores de valores, a sus negocios o a uno o varios valores que hayan emitido, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en las cotizaciones de los valores emitidos”.

16. DELITOS INFORMÁTICOS: Dentro de estos delitos regulados en la presente Ley Nº 21.459 se encuentran los siguientes:

1. **El ataque a la integridad de un sistema informático** se encuentra regulado en el artículo 1º de la Ley 21.459. Este delito consiste en obstaculizar o impedir total o parcialmente el funcionamiento de un sistema informático, mediante la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de los datos informáticos.
2. **El acceso ilícito** se regula en el artículo 2º de la Ley 21.459. Consiste en acceder sin autorización o excediendo la autorización concedida, a un sistema informático.
3. **La interceptación ilícita** se encuentra regulada en el 3º de la Ley 21.459. De acuerdo con su regulación consiste en interceptar, interrumpir o interferir sin autorización las transmisiones no públicas de datos informáticos que se efectúen desde, hacia o dentro de un sistema informático.
4. **El ataque a la integridad de los datos informáticos** se regula en el artículo 4º de la Ley 21.459. Este delito sanciona al que alterare, dañare, o hiciere inaccesibles los datos informáticos contenidos en un sistema informático.
5. **La falsificación informática** se encuentra regulada en el artículo 5º de la Ley 21.459. Este ilícito consiste en alterar, dañar o suprimir datos informáticos con el propósito de que se tengan por auténticos o de que sean utilizados para producir documentos auténticos.
6. **La receptación de datos informáticos** se encuentra regulado en el artículo 6º de la Ley 21.459. De acuerdo con su regulación legal, consiste en comercializar, transferir o almacenar, a cualquier título, datos informáticos, conociendo o no pudiendo menos que conocer el origen ilícito de estos.
7. **El fraude informático** se establece en el artículo 7º de la Ley 21.459. Este delito consiste en obtener para sí o para un tercero un beneficio económico indebido mediante la manipulación fraudulenta de un sistema informático.
8. **El abuso de dispositivos** se encuentra regulado en el artículo 8º de la Ley 21.459. Consiste en importar, entregar, distribuir, poseer o facilitar a uno u otros dispositivos, programas informáticos, contraseñas o datos similares, destinados principalmente para comisión de cualquiera de los delitos informáticos mencionados.

17. DELITOS MEDIOAMBIENTALES: El delito de **contravención reiterada de la normativa ambiental** se encuentra regulado en el artículo 306 del Código Penal. Este delito sanciona al que, estando autorizado para verter, liberar o extraer cualquiera de las sustancias o elementos mencionados en los números 1 a 6 del artículo 305 del Código Penal, las realice vulnerando instrumentos de protección ambiental o sus respectivas



autorizaciones, siempre que hubiere sido sancionado administrativamente en, al menos dos procedimientos sancionatorios distintos, por infracciones graves o gravísimas, dentro de los diez años anteriores al hecho punible. El artículo 308 y 309 del Código Penal, prohíben verter, depositar o liberar sustancias contaminantes **afectando gravemente**:

1. Las aguas marítimas o continentales, superficiales o subterráneas,
2. El suelo o el subsuelo,
3. El aire
4. La salud animal o vegetal
5. La existencia de recursos hídricos o el abastecimiento de agua potable,
6. Humedales vertiendo en ellos tierras u otros sólidos.

El artículo 310 del Código Penal, contempla una figura agravada para aquellas **afectaciones graves a los componentes ambientales de sectores especialmente protegidos** como, una reserva de región virgen, un parque nacional, un monumento natural, una reserva nacional, un humedal de importancia internacional o glaciares.

El artículo 37 bis, letra c, de la Ley 20.417, sanciona al que **maliciosamente presentare información falsa o incompleta a la Superintendencia del Medio Ambiente** para acreditar el cumplimiento de obligaciones impuestas en cualquier instrumento de gestión ambiental.

Por otra parte, el artículo 37 ter letra A de esta ley, sanciona el **incumplimiento de la sanción de clausura** establecida por la Superintendencia del Medio Ambiente, y por su parte, la letra B de la disposición, sanciona el **impedimento u obstaculización de las actividades de fiscalización**.

En lo que respecta la Ley General de Pesca y Acuicultura, el artículo 136 establece el delito de **contaminación de recursos hidrobiológicos**, sancionando al que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Por último, es necesario considerar algunos delitos relativos a la salud animal y vegetal, como el regulado por el artículo 289 del Código Penal, que sanciona la **propagación de enfermedades o plagas animales**, sin permiso de la autoridad. También **el delito de propagación de organismos, productos o elementos o agentes químicos virales bacteriológicos o radioactivos**, que se encuentra regulado en el artículo 291 del Código Penal. Este delito consiste en propagar indebidamente sustancias que, por su naturaleza, sean susceptibles de poner en peligro la salud animal o vegetal, o el abastecimiento de la población.

18. TRAFICO DE ARMAS: Este delito se encuentra regulado en el artículo 10 de la Ley 17.798. Sanciona a los que sin la competente autorización fabricaren, armaren, elaboraren, adaptaren, transformaren, importaren, internaren al país, exportaren, transportaren, almacenaren, distribuyeren, ofrecieren, adquirieren o celebraren convenciones respecto a:

1. Material de uso bélico, contruidos para ser utilizados en la guerra por las fuerzas armadas, y los medios de combate terrestre, naval y aéreo, fabricados o acondicionados especialmente para esta finalidad.
2. Armas de fuego, sea cual fuere su calibre, y sus partes, dispositivos y piezas.
3. Municiones y cartuchos.
4. Explosivos, incluyendo los detonadores y otros elementos semejantes.
Sustancias químicas que esencialmente son susceptibles de ser usadas o empleadas para la fabricación de explosivos, o que sirven de base para la elaboración de municiones, proyectiles, misiles o cohetes, bombas, cartuchos, y los elementos lacrimógenos.
5. Fuegos artificiales, artículos pirotécnicos y otros artefactos de similar naturaleza.
6. Instalaciones destinadas a la fabricación, armaduría, prueba, reparación, práctica o deporte, almacenamiento o depósito de estos elementos.



19. FRAUDE DE SEGUROS: Se encuentra regulado en el artículo 470 N° 10 del Código Penal. Este delito sanciona a los que **entregaren información falsa, con el objeto de obtener indebidamente el pago total o parcial de un seguro.**

Artículo 88. DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Los Colaboradores de la Empresa estarán obligados a:

1. Actuar, siempre, de manera ética, a sabiendas de que es responsable, individualmente, de sus acciones.
2. Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la Empresa conforme lo dispuesto en la Ley 20.393. Esto es, toda persona, al desarrollar su actividad en la Empresa o al intervenir ocupando un cargo, función o posición en ella o al gestionar asuntos de la Empresa ante terceros, debe evitar toda conducta que pueda configurar un delito.
3. Cumplir plenamente con los protocolos, normas, procedimientos y políticas que dispone la Empresa para prevenir y evitar la comisión de los delitos contemplados en la Ley y que forman parte del Modelo de Prevención de Delitos.
4. Conocer los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por la Empresa, los que se encuentran incorporados y descritos en el Modelo de Prevención de Delitos.
5. Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por la Empresa y tan pronto tome conocimiento, toda infracción a las normas establecidas por ésta para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los contemplados en la Ley, cometida por directores, ejecutivos, trabajadores, proveedores o clientes.
6. Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por la Empresa y tan pronto tome conocimiento, todo acto que, eventualmente, pudiera constituir alguno de los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley, realizado por directores, ejecutivos, trabajadores, proveedores o clientes.

Artículo 89. DE LAS PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

Los trabajadores tendrán prohibido desarrollar acciones que puedan derivar en responsabilidad penal para la Empresa, especialmente tendrán prohibición de realizar actos que puedan constituir alguno de los siguientes delitos:

1. Cohecho a empleado o funcionario público nacional o extranjero
2. Lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
3. Receptación, daños y otros delitos que afecten la propiedad de terceros.
4. Corrupción entre particulares.
5. Delitos contra la libre competencia regulados en el Decreto Ley 211 (colusión, delito de obstaculización a labores de Fiscalía Nacional Económica, presentación de solicitud de delación compensada basada en antecedentes falsos o fraudulentos, o delitos relacionados al comercio o a la industria como la alteración fraudulenta de precios y empleo malicioso de medios fraudulentos para alterar el resultado en una subasta).
6. Delitos relacionados a secretos comerciales, especialmente los delitos de “acceso ilícito a un secreto comercial de tercero” y el de la “utilización de un secreto comercial de tercero”.
7. Administración desleal, estafa, las insolvencias punibles, los contratos simulados en perjuicio de tercero y otros delitos que afecten el patrimonio de terceros.
8. Negociación incompatible, falsificación de estados financieros, prevalerse de la posición mayoritaria en el directorio de una sociedad, uso indebido de información privilegiada y otros delitos relacionados con la administración de sociedades anónimas.
9. Falsificar documentos o instrumentos públicos o privados para llevar a cabo las operaciones propias del negocio, así como el uso a sabiendas de tales documentos o instrumentos. A su vez, se prohíbe la entrega deliberada de información falsa a las autoridades o a privados a propósito del ejercicio de tales operaciones.
10. Financiamiento ilegal de la política.
11. Presentación de antecedentes falsos a los bancos.
12. Trata de personas.



13. Actos contra los trabajadores, tales como apropiarse de las cotizaciones previsionales o pago de remuneraciones inferiores al mínimo legal.
14. Infracción a normas de debido cuidado que se traduzcan en fallecimiento o afectación de salud individual, por ejemplo, en la infracción de normas en navegación o transporte de pasajeros.
15. Delitos tributarios como incorporación de facturas falsas, declaraciones fraudulentas de impuestos, falsear la contabilidad y obtención fraudulenta de devolución de impuestos, entre otros.
16. Delitos contra la salud pública como envenenamiento o diseminación de gérmenes para producir una enfermedad en la población.
17. Delitos informáticos como, por ejemplo, ataque a la integridad de un sistema informático, acceso ilícito, interceptación ilícita, ataque a la integridad de los datos informáticos, falsificación informática, receptación de datos informáticos, fraude informático y abuso de dispositivos.
18. Delitos medioambientales.
19. Contaminación del agua con daño a recursos hidrobiológicos, propagación de enfermedades o plagas animales y propagación de organismos, productos o elementos o agentes químicos virales bacteriológicos o radioactivos.
20. Tráfico de armas.
21. Fraude de seguros, como, por ejemplo, la entrega de información falsa con el objeto de obtener indebidamente el pago total o parcial de un seguro.
22. Llevar a cabo cualquier acción cuyo propósito sea obstaculizar o impedir las facultades de fiscalización de la autoridad.
23. En general, realizar cualquier conducta que pueda significar delito y que pueda comprometer la responsabilidad penal de la Empresa.

Se deberá tener en cuenta que ninguna instrucción recibida por el Trabajador podrá ser interpretada como autorización para realizar alguna actividad prohibida y/o ilícita. Asimismo, el Trabajador estará eximido de toda responsabilidad por los perjuicios que deriven del incumplimiento de alguna instrucción impartida y que sea contraria a la ley.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de las cláusulas que deban firmar aquellos trabajadores que se encuentren en especial riesgo por el desarrollo de su especial función o cargo dentro de la empresa. El Encargado de Prevención podrá disponer cláusulas especiales en estos casos, para mitigar de mejor manera los riesgos específicos.

Artículo 90. SANCIONES

El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas para la prevención de los delitos de la Ley podrá ser sancionado en los términos establecidos en el título relativo a sanciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y, dependiendo de la gravedad de la falta, podrá ser sancionado con el término del contrato de trabajo en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

TITULO XX INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 91. Las informaciones y aclaraciones que un Colaborador desee obtener en relación con su trabajo y las cuales están expresamente **comprendidas** en el presente Reglamento Interno, serán solicitadas por escrito al respectivo jefe directo. Todo Colaborador podrá formular sugerencias o mejoras a los procedimientos de seguridad.

Artículo 92. Las peticiones o reclamos de otro carácter también serán hechos por escrito al respectivo jefe directo. Si estas peticiones o reclamos no fueran atendidos, serán puestas en conocimiento del jefe de la correspondiente instalación o faena. 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 estas consistieren en amonestación escrita o en multa, la respectiva resolución estará a cargo de quien tenga la facultad de administrar La Empresa.

Los Colaboradores podrán plantear peticiones, reclamos, consultas o sugerencias a su Jefatura directa quienes intercederán con la Gerencia respectiva.



TITULO XXI DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DEL EMPLEADOR

Artículo 93. La Empresa estará obligada a cumplir las siguientes normas de orden:

1. Respetar la persona y la dignidad del Colaborador. El ejercicio de las facultades que la ley otorga al empleador tendrá siempre por límite el respeto a los derechos constitucionales de los Colaboradores, en especial lo relativo a su intimidad, honra y vida privada;
2. No discriminar para efectos laborales en razón de raza, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social;
3. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales contractuales o convencionales: montos, reajustes, periodicidad, etc;
4. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los Colaboradores con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes;
5. Instruir adecuadamente y con los medios a su alcance, acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social;
6. Dar al Colaborador ocupación efectiva y en las labores convenidas;
7. Colaborar al perfeccionamiento profesional de los Colaboradores, en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional;
8. Cumplir las normas contractuales y laborales;
9. Oír los reclamos que el Colaborador le formule tratando de lograr una rápida y justa solución;
10. Mantener reserva de toda información y datos privados del Colaborador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

TITULO XXII DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS ESTAMENTOS GERENCIAS Y JEFATURAS

Artículo 94. Las Gerencias y Jefaturas deben asumir el cumplimiento de las siguientes disposiciones:

Comportamiento ético:

- Ser modelos de comportamiento ético y actuar acorde a ello, reforzar las conductas intachables y la correcta toma de decisiones en el quehacer diario.
- Ser eficientes canales de contacto para recibir y resolver las inquietudes de los Colaboradores sobre los temas éticos, entregando una orientación oportuna, canalizando a la Gerencia de Personas las consultas que existan en los equipos.
- Resguardar que su equipo tenga un comportamiento honesto, íntegro y de excelencia, de acuerdo con normativas internas.
- Motivar y controlar el cumplimiento de los objetivos de su equipo y resguardar que éstas se consigan de forma correcta y de acuerdo con los lineamientos vigentes.
- Orientar a los integrantes de su equipo en los casos de conflicto de intereses.

Clima laboral:

- Favorecer relaciones de respeto, buen trato en su equipo y con otros equipos de la organización.
- Tomar decisiones objetivas respecto a los colaboradores basadas en el desempeño y/o normativas y políticas internas vigentes, quedando totalmente prohibidos actos de discriminación basados en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, entre otras.
- En ningún caso realizar conductas que puedan ser percibidas como acoso laboral o mobbing, velando porque este tipo de comportamientos no se den en su equipo de trabajo; si se detectasen resolverlos aplicando las medidas disciplinarias correspondientes a quien lo ejerza y de mantenerse, denunciar a él o los responsables de acuerdo con el Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.



Proceso de Selección:

- Solicitar la contratación de nuevos colaboradores siguiendo los procedimientos establecidos, coordinando el proceso con la Gerencia de Personas. En ningún caso la jefatura o gerencia podrá contratar y definir por sí misma la incorporación de una persona si no ha cumplido con el debido proceso de selección.

Jornadas de Trabajo:

- Monitorear semanalmente los registros o marcas de entrada y de salida de su equipo.
- Validar y controlar la asistencia en el sistema de asistencia definido por la empresa: Registrar los permisos, atrasos y sobretiempos autorizados.
- Ser rigurosos y sólo autorizar horas extras en caso única y exclusivamente justificados. Las HHEE que se autoricen deben haber sido previamente coordinadas con el Colaborador.

Permisos y Vacaciones:

- Planificar y acordar con su equipo el uso de período de vacaciones.
- Velar por que sus colaboradores hagan uso del feriado anual obligatorio y que la acumulación de este no exceda a dos períodos.
- Cada jefatura es responsable de autorizar, rechazar o modificar todo permiso de ausencia del Colaborador (vacaciones, permisos, postergar la hora de entrada, anticipar la hora de salida, ausentarse un tiempo durante la jornada), registrándolos en los sistemas que correspondan.

Desempeño:

- Realizar un proceso continuo de gestión del desempeño, acordando objetivos, entregando retroalimentación a sus colaboradores durante el año y entregando herramientas para formar la mejora continua.
- Generar y acordar planes de acción frente a desempeños insuficientes y/o sobresalientes.
- Desarrollar objetivamente los procesos de evaluación de sus equipos y cumplir con las formalidades, plazos y condiciones definidas para cada proceso de acuerdo con lo informado por la Gerencia de Personas.

Participación en Encuestas:

- Promover que su equipo participe y responda las diferentes encuestas internas que Grupo CPT defina realizar, sin interferir ni instar a responder a su equipo de una determinada manera.
- Adoptar las acciones necesarias para mejorar los resultados que arrojen las diferentes encuestas.

TITULO XXIII DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LOS COLABORADORES

Artículo 95. Sin perjuicio de las que se señalan en los respectivos contratos individuales de trabajo o de las que son propias de estos, de las otras que imponen en el presente Reglamento Interno y de las contenidas en las correspondientes leyes, decretos, reglamentos y resoluciones de Autoridad, serán especialmente obligaciones de cada Colaborador de La Empresa:

1. Desde el momento que acepta un cargo, se obliga a interiorizarse y cumplir las políticas y procedimientos de La Empresa.
2. Está obligado no tan sólo a lo que literalmente estipula su Contrato de Trabajo, sino a todo lo inherente a la naturaleza del cargo que desempeñe y a todo aquello que emane naturalmente de dicho contrato, de los instrumentos colectivos y del presente reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
3. Respetar la Empresa y a sus representantes en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad. Se consideran como infracción a este deber de lealtad al transmitir o traspasar a otras empresas del rubro, informaciones de carácter privado de La Empresa.
4. Debe observar un trato cortés, respetuoso y deferente con sus jefes y compañeros de trabajo y, en general, con las personas que mantengan relaciones con ellas o que por cualquier causa visiten sus instalaciones o naves.
5. Tiene la obligación de cumplir las estipulaciones del presente Reglamento Interno y de las órdenes e instrucciones verbales o escritas mediante circulares internas, instructivos, procedimientos, protocolos, políticas, normas, manuales, reglamentos y guías emitidos por CPT, en función de su trabajo y que le impartan sus superiores;



6. Debe cuidar su aspecto personal y de la higiene y seguridad del establecimiento.
7. Debe registrar personalmente su ingreso y salida del trabajo o inicio de su turno o jornada ordinaria de trabajo en los controles que lleva La Empresa, ya sea marcando la tarjeta en el reloj control, firmando el libro de registro, marcando con huella digital o según otro sistema de control que La Empresa defina.
8. Efectuar el trabajo estipulado, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que imparte La Empresa, sean verbales o mediante circulares internas, boletines, manuales, políticas, protocolos, procedimientos, instructivos u otros instrumentos y a colaborar con la Empresa en las formas de evaluación de desempeño, auditorías o controles de gestión que lleve a cabo.
9. Debe permanecer en su lugar o en el sitio de su trabajo durante la jornada, turno o guardia que le corresponda y no ausentarse previo permiso escrito de su jefe directo;
10. Guardar o hacer entrega a quien corresponda, al término de la jornada diaria, todo documento, máquina, herramienta, elemento, efectos de importancia o valor.
11. El personal que tenga vehículos de La Empresa a su cargo deberá hacer entrega de éstos, en caso de vacaciones, permisos o licencias médicas.
12. Debe informar a La Empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.
13. Debe mantener en todo momento una conducta correcta y honorable.
14. Los Colaboradores que desarrollen funciones de jefatura o supervisión deberán fiscalizar el debido y oportuno cumplimiento, por parte de los Colaboradores, de las obligaciones que se contemplan en el Reglamento Interno, debiendo informar de inmediato, a quien corresponda, de las infracciones que hayan constatado o que hayan tomado conocimiento. Asimismo, tales Colaboradores deberán aplicar las sanciones que correspondan y que se contemplan en el Reglamento Interno, si ello estuviere comprendido en sus obligaciones.
15. En caso de ser reemplazado por otro Colaborador, instruir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, riesgos y sus medidas preventivas y antecedentes propios del cargo.
16. Exhibir el contenido de cualquier bolso, bulto, paquete, cartera, porta documentos, etc. que ingrese o saque de La Empresa, recinto o nave, cuando personal de portería lo solicite habiendo sido designado previamente a través de una selección aleatoria.

El procedimiento de selección será por sorteo aleatorio, asignando un número a cada Colaborador e introduciendo en una bolsa tantos papeles numerados como sean los Colaboradores del recinto o nave, según sea el caso y extrayendo de la bolsa tantos papeles numerados como sean las revisiones por efectuar. La extracción de los papeles enumerados se realizará ante dos testigos que deberán ser Colaboradores de La Empresa, levantándose un acta de la actuación de selección, así como de la revisión posterior del casillero. Asimismo, la revisión podrá ser general de todos los Colaboradores del recinto o nave de la cual se trate.
17. Velar en todo momento por los intereses de La Empresa, evitando pérdidas materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.
18. Efectuar los reemplazos que disponga La Empresa de acuerdo con las instrucciones de su superior inmediato.
19. La Empresa pone a disposición del Colaborador equipamiento computacional (PC, Softwares, Impresoras, Scanner, Hubs y otros), para ser utilizado en funciones relacionadas con la actividad laboral del usuario, exclusivamente y es deber del Colaborador cuidar y mantener dicho equipamiento en buenas condiciones. Y también deberá mantener actualizado el antivirus de su estación computacional.
20. El personal que dispone de claves de acceso a su computador y sistemas de información relacionados con sus funciones deberá informar a su jefe directo dichas claves, con el propósito de que éste pueda acceder a la información laboral que se requiera en caso de que el usuario titular no esté disponible.
21. Cuidar las herramientas, maquinarias, enseres y en general bienes de la empleadora. La Empresa podrá aplicar al Colaborador las sanciones contempladas en el presente Reglamento en caso de incumplimiento del Colaborador a la presente obligación.
22. Mantener un ritmo de rendimiento normal en su trabajo.



23. Mantener estricta reserva acerca de todos los negocios, documentos y antecedentes de La Empresa en general, de lo que tenga conocimiento a causa o con ocasión del desempeño de sus labores. Asimismo, mantener reserva y no usar información confidencial.
24. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de La Empresa.
25. En el caso de controles médicos que disponga la legislación vigente o cuando La Empresa lo determine por razones fundadas, el Colaborador deberá otorgar su máxima colaboración en realizarse dichos exámenes.
26. Cuando un Colaborador, por cualquiera causal, deje de pertenecer a La Empresa, deberá devolver todos los elementos, herramientas u otros entregados a su cargo. Asimismo, cualquier trabajo encomendado que signifique parte del activo fijo o de conocimientos estratégicos de La Empresa, o de cualquier patrón de producción, es de propiedad de La Empresa, por lo que deberá ser devuelto cualquier original de plano, software o cualquier otro documento original encargado crear o confeccionar por La Empresa.
27. Deberá dirigirse a los demás Colaboradores de La Empresa, ya sean pares, subalternos o superiores, en términos respetuosos y sin expresiones indebidas.
28. Todo Colaborador debe desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha del proceso principal y a la estabilidad de La Empresa.
29. Todo Colaborador debe realizar personalmente la labor convenida de una manera responsable y diligente, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de sus superiores jerárquicos y de la administración de La Empresa.
30. Todo Colaborador debe abstenerse de realizar actividades que impliquen o puedan implicar competencia con La Empresa y de colaborar con quienes compiten con ésta.
31. Todo Colaborador debe acudir puntualmente a sus labores y cumplir el horario de trabajo que a su respecto establezca el presente Reglamento Interno o que, de acuerdo con la ley, le fije La Empresa en razón de sus necesidades de funcionamiento, o en su defecto la estipula en los respectivos contratos individuales. Los atrasos en la hora de llegada al trabajo que no se justifiquen satisfactoriamente ante el respectivo jefe directo y que se repitan por dos o más veces durante la semana o tres o más veces en un mes calendario, se considerarán como un incumplimiento grave de las obligaciones que al respectivo Colaborador impone su contrato con La Empresa y otorgarán a esta la facultad de apreciar la gravedad de la falta y aplicar a dicho Colaborador la sanción que corresponda según el presente Reglamento Interno, incluida la de poner término a su contrato de trabajo.
32. Todo Colaborador debe procurar la mayor economía en la utilización de los recursos de La Empresa, en especial en el ahorro de energía eléctrica, agua, gas, así como en el cuidado de las maquinarias, equipos y útiles a su cargo.
33. Todo Colaborador debe presentarse al sitio de trabajo con ropa de trabajo adecuada para las faenas, así como con los demás implementos necesarios para iniciar las labores en el horario establecido, debiendo ocuparse el Colaborador de tener una presentación limpia y pulcra. La reposición de uniformes, ropa de trabajo se hará contra entrega de las ropas deterioradas. Aquellas extraviadas o dañadas sin justificación, serán de cargo del Colaborador.
34. Todo Colaborador debe justificar oportunamente ante su jefe directo todos sus atrasos o inasistencias.
35. Todo Colaborador debe informar personalmente o a través de terceros, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia, de toda inasistencia por razones de salud u otro motivo justificado. Tal comunicación se hará al jefe superior inmediato o a la Gerencia de Personas o quien haga sus veces, debiéndose presentar dentro de plazo, la respectiva licencia médica extendida en el formulario que ordena la ley.
36. Todo Colaborador debe denunciar y poner en conocimiento de su superior inmediato toda situación anormal que detecte en su área de trabajo, en especial los robos, hurtos, fraudes u otro hecho que revista un carácter de gravedad similar.
37. Todo Colaborador debe, en su caso, cumplir con las exigencias impartidas por La Empresa, a fin de observar las obligaciones emanadas de los Reglamentos Sanitarios del Ministerio o de los Servicios de Salud;
38. Todo Colaborador debe dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier desperfecto que encuentre en las máquinas, herramientas, instalaciones, y en general, de cualquiera anomalía que pudiera significar un riesgo o perjuicio para los intereses de La Empresa;



39. Todo Colaborador deberá comunicar de inmediato a su jefe directo cuando los elementos a su cargo hayan sido cambiados, sustraídos o se hayan deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.
40. Todo Colaborador debe trabajar con la indumentaria que La Empresa le proporciona al efecto, como asimismo mantenerlas en buen estado de conservación y presentación.
41. Todo Colaborador debe dar cuenta a su jefe inmediato de las dificultades que se les presenten, en el desempeño de sus labores, cualquiera que sea el origen de ellas.
42. Todo Colaborador debe cumplir las medidas que adopta La Empresa para prevenir robos, pérdidas, mermas, rendimiento deficiente, deterioros o gastos innecesarios y contribuir a que aquellas se cumplan.
43. Todo Colaborador debe guardar la debida lealtad a La Empresa, absteniéndose, especialmente, de recibir dádivas, regalos o ventajas que puedan producir un detrimento en el ejercicio de sus labores y afectar su responsabilidad para con aquellas.
44. Todo Colaborador debe mantener dentro de su trabajo una conducta irreprochable.
45. Todo Colaborador debe emplear los útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y demás elementos de La Empresa sólo para los fines de servicio a que están destinados y dejar los documentos y demás objetos de aquella en los lugares y en el orden correspondiente.
46. Todo Colaborador debe solicitar previamente y por escrito el permiso correspondiente cada vez que deba abandonar las labores o faenas o no pueda asistir a ellas. El jefe respectivo otorgará el permiso correspondiente sólo si a su juicio existen motivos justificados, colocando su visto bueno a la solicitud.
47. Todo Colaborador debe mantener al día las licencias y permisos especiales que se requieran para el desempeño de la respectiva labor, considerándose falta grave del Colaborador la circunstancia de no haber renovado u obtenido los permisos y licencias exigidas para el desempeño de sus labores, especialmente, licencias de conducir y libreta de embarco.
48. Todo Colaborador debe solicitar a su jefe directo la autorización de salida de cualquier elemento de propiedad de La Empresa que deba sacarse de las dependencias o establecimientos de esta, sea por razones de trabajo o por otras expresamente autorizadas por la misma.
49. Todo Colaborador debe cumplir estrictamente con el conducto regular para plantear peticiones o reclamos o solicitar informaciones o aclaraciones, todo ello en relación directa con su trabajo en La Empresa.
50. Todo Colaborador debe participar en los programas y actividades de capacitación propuestos por La Empresa.
51. Todo Colaborador debe participar en el programa integral de salud ocupacional, destinado a la evaluación de salud física y psicológica, de acuerdo con las labores que desempeña el Colaborador, de los riesgos expuestos, del área y ambiente de trabajo. También se consideran las evaluaciones o exámenes especiales de control de drogas y alcohol.
52. Todo Colaborador debe someterse, cuando sea requerido para ello, a los controles y análisis destinados a determinar la presencia o consumo de alcohol, drogas u otras sustancias intoxicantes. Proceso se llevará a cabo de acuerdo con lo indicado en el Libro Segundo, Título III.
53. Todo Colaborador debe devolver, antes de suscribir el respectivo finiquito o de cambiarse de funciones, los instrumentos, herramientas, ropas e implementos de trabajo y de seguridad que se les haya facilitado para el desarrollo de sus labores. Al momento de producirse el término de sus servicios para La Empresa deberá devolver siempre las tarjetas de identificación de La Empresa.

TITULO XXIV DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN DE LOS COLABORADORES

Artículo 96. En especial estarán prohibidos a cada Colaborador de La Empresa y constituirán una falta grave a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, los siguientes actos o conductas:

1. Llegar atrasado injustificadamente a los horarios de entrada de cada turno o jornada laboral o, para el caso de Colaboradores con derecho a descanso en la jornada de trabajo, de los horarios de reinicio de la jornada, o hacerlo en uno u otro caso sin sus ropas de trabajo e implementos de seguridad. En todo caso, ante cualquier atraso, sea cual sea la razón que lo motive, el Colaborador deberá presentarse a su superior inmediato, para explicar los motivos del mismo.



2. Marcar, firmar o registrar los registros de asistencia manuales, electrónicos o computacionales de cualquier otro Colaborador o hacerlo respecto del suyo fuera de las horas de entrada o salida del trabajo o de la faena.
3. Adulterar, proporcionar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad respecto del registro control de asistencia y demás documentos pertenecientes a otro Colaborador o inducir, incitar, provocar o propiciar que otra persona realice tales acciones por él.
4. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
5. Atentar dentro del recinto de La Empresa contra la moral y las buenas costumbres.
6. Utilizar los computadores de la Empresa para comunicarse con terceros en asuntos ajenos a las funciones del Colaborador, a través de Chat, correos electrónicos, Facebook, u otros programas o sistemas análogos o similares; o para la navegación en Internet con fines de mero ocio. El uso o consumo de imágenes contrarias a la moral o a las buenas costumbres o la visita a sitios que las contengan constituye una agravante a la infracción de esta prohibición.
7. Transmitir o exponer fotos o videos con pornografía o que atenten contra la moral o buenas costumbres, a Colaboradores o terceras personas en forma interna o externa a las dependencias de la Empresa.
8. Conectar los sistemas computacionales con la clave o password propia, para posteriormente permitir el uso de dicho sistema computacional por otra persona.
9. Dar a conocer las claves secretas de ingreso a los sistemas de la Empresa a otras personas, ya sea deliberada o inadvertidamente, o permitir que ella sea conocida por terceros.
10. Obstruir caminos o vías de acceso con vehículos o maquinarias mal estacionadas.
11. Introducir, llevar o aceptar en el lugar de trabajo a personas ajenas a las labores, cualquiera sea su edad o sexo, y que no cuenten con la debida autorización.
12. Usar materiales, útiles de escritorio, herramientas, maquinarias, vehículos, etc. de La Empresa para trabajos particulares, apropiarse de ellos o darles un destino no autorizado; o transportar hacia su domicilio los elementos de cargo que le entregue La Empresa sin autorización de su jefatura. Asimismo, queda prohibido al Colaborador usar, o utilizar para fines particulares o diferentes para los cuales están destinados, alimentos o útiles de cocina o comedor o vales de colación.
13. Usar o dejar que otros usen para fines particulares, planos, datos u otro documento que se refieran directa o indirectamente a las operaciones que ejecuta La Empresa.
14. Desvestirse o cambiarse de ropa o calzado o guardar las tenidas de trabajo en lugares de trabajo y no en los vestuarios o sitios destinados para este efecto.
15. Agredir de hecho o de palabra a jefes, subordinados o compañeros de labor o provocar riñas o discusiones con o entre ellos.
16. Usar herramientas o materiales de propiedad de La Empresa para fines diferentes de aquellos para los cuales le fueron entregados.
17. Realizar o participar en actividades políticas, religiosas o societarias o distribuir propaganda política de cualquiera especie dentro de los recintos de La Empresa o naves.
18. Sacar o pretender sacar, sin previa autorización, fuera de los recintos, establecimientos o faenas de La Empresa, o naves, mercaderías, utensilios, materiales, vehículos, herramientas o equipos y demás elementos o bienes de propiedad de aquella, sin perjuicio del delito que pueda configurarse.
19. Dormir en recintos, oficinas, establecimientos o faenas de trabajo de La Empresa durante la jornada de trabajo.
20. Efectuar trabajo contraproducente intencionalmente o actuar en alguna otra forma que afecte el adecuado desenvolvimiento de La Empresa.
21. Causar desórdenes o indisciplina entre los Trabajadores, faltar el respeto de hecho o palabras a sus jefes o compañeros de trabajo, o realizar un uso inadecuado del lenguaje
22. Realizar personalmente y en su beneficio cualquiera clase de actos, negociaciones o transacciones directa o indirectamente relacionadas con el giro de La Empresa, ejecutarlas o colaborar a que otros las lleven a cabo con la competencia de aquella y realizarlas con los competidores de la misma.
23. Queda expresamente prohibido ejecutar estas labores, en modalidad de teletrabajo, bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas
24. Introducir y utilizar programas computacionales (software) ilegales o copiar para uso particular los programas de propiedad de La Empresa. Asimismo, se prohíbe utilizar equipos computacionales para fines distintos de aquellos



propios de la labor de la cual se trate, prohibición que incluye bajar programas u otro material que no sea directamente relacionado con la labor respectiva y en general cualquier conducta que de cualquier forma implique vulnerar derechos de autor o propiedad intelectual.

25. Alterar bases de datos u otros archivos almacenados en medios informáticos que puedan o provoquen perjuicio directa o indirectamente a los intereses de La Empresa. La información almacenada tendrá como fin exclusivo el desarrollo de las actividades en y para La Empresa y no para uso personal o de terceros.
26. Acceder a sitios de Internet que no tengan relación con el quehacer laboral o con las funciones que desempeña el Colaborador.
27. Bajar programas computacionales, música u otros de Internet o insertar programas sin el visto bueno del Departamento de Informática y autorizado por la Gerencia de su área.
28. Crear, copiar y retransmitir por Internet o Intranet, circulares de ayuda a terceros o cadenas del tipo solidario u otras, que no guarden relación con sus labores habituales.
29. Intervenir cualquier equipo computacional que provoque o altere su normal funcionamiento.
30. Divulgar por cualquier medio, información que pueda afectar los intereses de La Empresa, sin autorización.
31. Utilizar para fines personales o de terceros, sustraer, copiar o remitir por vía electrónica o cualquier otra, la información que haya recabado el Colaborador con motivo de sus actividades toda vez que ellas, así como cualquier creación intelectual desarrollada con motivo de las labores, son de propiedad de La Empresa.
32. Sustraer insumos de propiedad de la Empresa para uso o consumo doméstico o al margen de la prestación de los servicios.
33. Prestar servicios particulares a Contratistas, Consultores, Proyectistas, Proveedores u otros que le estén prestando servicios a La Empresa. Asimismo, queda prohibido participar en asesorías y/o negociaciones que directa o indirectamente pudieran afectar los intereses de La Empresa.
34. Manejar maquinarias, vehículos o equipos en general, sin estar debidamente autorizado para ello.
35. Utilizar los vehículos, equipos, herramientas, materiales, documentos, planos o información de La Empresa en trabajos ajenos a ella, o permitir que terceros los utilicen, cuando no se tenga la autorización correspondiente.
36. Ingresar a las bodegas o recintos de almacenamiento, herramientas o especies personales de uso común en La Empresa, sin la autorización correspondiente.
37. Formar corrillos, leer diarios u ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo e introducir a las faenas receptores de radio o televisión, esto último sin la autorización escrita de su jefe directo.
38. Tomar bebidas o comer poniendo en riesgo de daños a equipos o instalaciones; ello sólo podrá hacerse en los lugares destinados a este objeto. Igualmente se prohíbe preparar comidas o alimentos en lugares no destinados para ello.
39. Recolectar fondos para cualquier fin que no sea expresamente autorizado por la gerencia.
40. Intercambiar con otros Colaboradores de La Empresa o con terceros las claves de acceso a internet; de sistemas operativos, u otro de carácter computacional o informático.
41. Usar los teléfonos de La Empresa en asuntos personales, a no ser que esté expresamente autorizado para ello.
42. Preocuparse durante la jornada de trabajo de negocios o asuntos personales o atender personas extrañas al movimiento de la Empresa.
43. Dar el domicilio de la Empresa para otros fines que no sean los derivados de la prestación de sus servicios, no pudiendo, en caso alguno, usarse este domicilio para fines judiciales, comerciales o cualquier otro que no sea la finalidad anteriormente indicada.
44. Portar armas de toda clase en horas y en los recintos de trabajo, exceptuándose de esta prohibición sólo los vigilantes autorizados y quienes cuenten con permiso otorgado por la Autoridad Competente.
45. Realizar apuestas de dinero y/o practicar juegos de azar durante las horas y dentro de los recintos de trabajo.
46. Vender, enajenar, prestar o regalar el equipo de trabajo.
47. Deteriorar intencional o negligentemente elementos o implementos de seguridad y ropa de trabajo que sean proporcionados por La Empresa para ser usados en el desempeño de sus funciones.
48. Fomentar desórdenes, incitar a la indisciplina, usar la violencia o dar golpes a otros, cualquiera sea la intención; proferir amenazas o injurias en contra de Colaboradores en general o superiores jerárquicos, o cualquier acto que altere las normales relaciones entre el personal.
49. Fumar en los recintos en que no se esté expresamente autorizado para ello.



50. Botar basuras o desperdicios en lugares no destinados a ello.
51. Vender, comprar, permutar o realizar cualquier acto de comercio al interior de los recintos de La Empresa.
52. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de La Empresa.
53. Reparar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización y/o sin estar capacitado para ello.
54. La Empresa pone a disposición del Colaborador equipamiento computacional (PC, Softwares, Impresoras, Scanner, Hubs y otros), para ser utilizado en funciones relacionadas con la actividad laboral del usuario, exclusivamente. El equipamiento se entrega configurado según un estándar fijado por la Compañía, cualquier modificación a esta configuración debe ser solicitada a su jefatura directa y al Departamento de Informática por medio de correo electrónico quedando prohibido cualquier cambio o modificación sin la previa autorización.
55. En general, llevar a cabo acciones que perturben la marcha normal del desenvolvimiento de La Empresa o de sus establecimientos, faenas o naves que menoscaben la disciplina laboral en los mismos.
56. Hacer uso indebido de la ropa que entrega La Empresa, transformarla, modificarla o comercializarla.
57. Queda estrictamente prohibido a toda persona que tenga o no algún grado de jerarquía dentro de La Empresa, ejercer alguna acción que denote un menoscabo moral, desprecio, hostigamiento psicológico o maltrato físico, hacia otro Colaborador.
58. Utilizar indebidamente los beneficios de viaje de la empresa (pasajes de avión, traslado en radio taxi, renta de autos, entre otros), como asimismo hacer uso de dichos servicios sin contar previamente con la autorización de su Jefe Directo.
59. Realizar conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual respecto de otros Colaboradores de Grupo CPT.
60. Realizar conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual respecto de Colaboradores de empresas externas que presten servicios en Grupo CPT.
61. Infringir las medidas de resguardo que se decreten en el marco de cualquier investigación.
62. Infringir el deber de confidencialidad en el marco de cualquier investigación.
63. Obstruir las investigaciones que se desarrollen para determinar la comisión de infracciones impidiendo el acceso a la información solicitada, no proporcionándola en los plazos requeridos o bien, proporcionando información alterada.
64. Solicitar y /o aceptar cualquier situación irregular en la aplicación del seguro de salud y que implique obtener un beneficio mayor al debido y/o lucrar con el mismo (Ej.: incluir en el valor total de las boletas un producto distinto y por el cual no corresponda aplicar el beneficio; emisión de boletas por un monto mayor al que efectivamente cobra el proveedor con el objeto de no concurrir con la obligación de co-pago por parte del afiliado cuando corresponda o para efectos de repartir el excedente; solicitar y/o aceptar emisión de boletas con la intención de obtener un reembolso por una prestación no realizada o un producto no adquirido, entre otros).
65. Entregar información confidencial de la Empresa, de sus clientes o proveedores a terceros sin previa autorización. Extraer información confidencial de la Empresa, de sus clientes o proveedores mediante fotos, impresiones, celulares, pendrive. y/o cualquier otro medio o dispositivo de almacenamiento.

Cualquier incumplimiento o infracción por parte de los Trabajadores a las obligaciones y prohibiciones de este Reglamento se considerarán como incumplimiento grave a las obligaciones que emanan de los respectivos contratos individuales de trabajo y podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias o la terminación del contrato de conformidad con las disposiciones del presente Reglamento y el Código del Trabajo.

TITULO XXV TITULO XXII: DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo 97. Sin perjuicio de las demás sanciones que procedan en conformidad a la legislación vigente, la infracción a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones que establece el presente Reglamento Interno de Orden y/o las Políticas de CPT Empresas Marítimas, será sancionada, según su gravedad y los antecedentes personales del Colaborador, con:

- Amonestación verbal;
- Amonestación por escrito; y
- Multa de hasta un 25 % de la remuneración diaria del infractor.



La amonestación verbal consiste en una amonestación privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico del Colaborador. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. Las amonestaciones graves podrán ser internas con anotaciones en la hoja de vida del Colaborador o públicas en el sentido que se comunicarán a la Dirección del Trabajo o a otras Entidades Públicas o Privadas, según correspondiese.

Artículo 98. Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por el supervisor, jefe directo, Capitán, Patrón del Colaborador o por otra Jefatura superior. El Colaborador podrá reclamar de la amonestación escrita ante el jefe superior de aquél que la haya aplicado, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la correspondiente comunicación.

Artículo 99. La multa será aplicada por el jefe directo u otra jefatura superior y el Colaborador podrá reclamar ante el Gerente del área respectiva o la Gerencia de Personas dentro del plazo de tres días contados desde la recepción de la comunicación respectiva.

También podrá reclamarse de la multa ante la Inspección del Trabajo.

El producto de las multas se destinará a incrementar los fondos de Bienestar que La Empresa tenga establecidos para beneficio de los Colaboradores. Si tales fondos no existieren, el producto de las multas pasará al Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), al que se le entregarán tan pronto la multa haya sido aplicada.

Artículo 100. Sin perjuicio de las sanciones y multas, quedarán siempre a salvo el derecho de La Empresa para poner término al respectivo contrato individual de trabajo del Colaborador, así como las acciones de ésta para perseguir la responsabilidad penal o civil del Colaborador.

TITULO XXVI DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 101. La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un Colaborador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con Colaboradores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada La Empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los Colaboradores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 Colaboradores.

Para la implementación de este sistema de gestión, La Empresa principal deberá confeccionar un Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los Colaboradores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de Colaboradores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.



TITULO XXVII DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 102. Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba La Empresa con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de La Empresa, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que “el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un Colaborador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del Colaborador. Cuando la duración de este sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios. Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el Colaborador prestará servicios”.

Artículo 103. La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que “la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a La Empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores”.

LIBRO SEGUNDO: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD TITULO I NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 104. PREAMBULO Y OBJETIVOS. Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en La Empresa, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

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

Artículo 105. Los objetivos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad son los siguientes:

1. Evitar que los Colaboradores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud y a su integridad física, así como a otros Colaboradores;
2. Establecer en la materia las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo Colaborador debe cumplir y conocer;



3. Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los Colaboradores, materiales, equipos, etc.
4. Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los Colaboradores de La Empresa.
5. Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

La prevención de accidentes y de enfermedades profesionales requiere que los niveles superiores y de supervisión de La Empresa y todos los que prestan servicios en ella, unan sus esfuerzos y presten su cooperación para alcanzar los objetivos recién señalados.

La Empresa se preocupará permanentemente de proporcionar condiciones de trabajo satisfactorias, de entregar los elementos de protección personal y de proporcionar una adecuada capacitación en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 106. DISPOSICIONES GENERALES. Para los efectos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se entenderá por:

1. **Riesgo Profesional:** Las circunstancias a que está expuesto el Colaborador, que puedan provocarle un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo.
2. **Condición insegura:** La índole, naturaleza o calidad de una cosa o lugar que hace que estos sean potencialmente productores de accidentes y o enfermedades profesionales
3. **Acción insegura:** El acto, actividad o hecho, realizado por un Colaborador, que posibilita o es factor de un accidente o enfermedad profesional.
4. **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el Colaborador al ocurrir el siniestro.
5. **Accidente de trayecto:** El que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. En todo caso, corresponderá al respectivo organismo administrador, en caso de duda resolver, si se está ante la presencia de un accidente de trayecto.
6. **Accidente grave:** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
 - Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
 - Obliga a realizar maniobras de reanimación.
 - Obliga a realizar maniobras de rescate.
 - Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros.
 - Ocurra en condiciones hiperbáricas.
 - Involucra un número tal de Colaboradores que afecten el desarrollo normal de las faenas.
7. **Accidente fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del Colaborador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
8. **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
9. **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 Colaborador.
10. **Organismo Administrador de la Ley N°16744:** Es la entidad encargada de otorgar todos los beneficios del seguro social del Colaborador, también llamadas Mutualidades, las cuales pueden ser: Mutual de Seguridad CCHC, ACHS, IST o ISL.
11. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre La Empresa y los Colaboradores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).
12. **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de La Empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más Colaboradores.
13. **Colaborador o Colaboradora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en La Empresa y por los cuales percibe una remuneración.
14. **Jefe Directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el Colaborador o Colaboradora.
15. **La Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del Colaborador o Colaboradora.



Artículo 107. HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA.

El organismo administrador de la ley es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para con el personal.

Artículo 108. La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en el centro de salud del organismo administrador de la ley. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial distinto, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente al organismo administrador de la ley, a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 109. DE LA NOTIFICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Todo Colaborador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo, quien a su vez informará al Departamento de Prevención de Riesgos para determinar los pasos a seguir. Para personal de mar, el jefe directo es el Capitán o Patrón de la embarcación. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier Colaborador que tenga conocimiento de lo sucedido.

De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su cuerpo. Así también, a juicio de La Empresa o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedad profesional, los Colaboradores tendrán la obligación de someterse a los exámenes que disponga el Servicio Médico del Organismo Administrador, en la oportunidad o lugar que determine.

Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del Colaborador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención prehospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar.

La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto.

El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

En caso de que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La entidad responsable de notificar deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del Colaborador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.

Artículo 110. INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES.

1. Será obligación del Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
2. Todo Colaborador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en La Empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
3. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.



4. El jefe inmediato del accidentado deberá informar al Departamento de Prevención de Riesgos sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.
5. Los accidentes de tipo grave o fatal deben ser investigados bajo la modalidad que la normativa dicte.

Artículo 111. DE LOS SUPERVISORES, CAPITANES, PATRONES O JEFES DIRECTOS.

Tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

1. Instruir a su personal para que trabajen de manera segura.
2. Velar por el cumplimiento por parte de sus Colaboradores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en La Empresa, ya sea, por este reglamento o por la mutualidad adherida.
3. Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
4. Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
5. Verificar el uso de vestuario de trabajo y equipo de protección personal de acuerdo con los riesgos asociados.
6. Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones del personal.
7. Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Artículo 112. OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA.

Todos los Colaboradores de La Empresa deberán respetar las normas básicas de higiene y de salud que a continuación se señalan, a fin de evitar condiciones que puedan producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En especial todo Colaborador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Todo Colaborador debe conocer el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
2. Todo Colaborador debe utilizar los servicios higiénicos o sanitarios, muebles y demás instalaciones de La Empresa, empleando su máxima preocupación en su aseo y cuidado.
3. Utilizar los casilleros individuales, closet, escritorios o estantes de sus camarotes, exclusivamente para los fines a que están destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, alimentos, restos de comida, etc., estando obligado, además, a mantenerlos perfectamente aseados.
4. Mantener limpia y en buen estado toda ropa de aseo personal o de cama que pueda ser suministrada por La Empresa durante sus contratos de embarco a bordo de naves.
5. Cumplir estrictamente con las normas de aseo y presentación personal usual y dispuesta, como asimismo los Colaboradores que se desempeñen como manipuladores de alimentos deberán ceñirse a las indicaciones específicas que rijan en dichas labores.
6. Cooperar al mantenimiento y buen estado de limpieza de los servicios higiénicos y comedores y mantener los lugares de trabajo libres de restos de comidas o desperdicios, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados al efecto.
7. Preocuparse de su aseo personal, especialmente en de las manos, usando jabones o detergentes, evitando el uso del guaipe o trapos, salvo que las características de las labores lo requieran, pero teniendo especial cuidado en evitar que se tapen u obstruyan desagües y que se produzcan condiciones antihigiénicas.
8. Disponer de las basuras y material para reciclaje en los contenedores especialmente habilitados para ello.
9. Todo Colaborador deberá dar cuenta al Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte a personas que vivan con él.
10. Usar los elementos de protección personal y otros dispositivos de seguridad entregados por La Empresa.
11. Todo Colaborador debe prestar colaboración en caso de investigación de un siniestro o detección de un riesgo dentro de La Empresa, del sitio de la faena o la nave.
12. Cumplir en su labor con las normas de seguridad y con los procedimientos de trabajo seguro, y acatar las normas, instrucciones, reglamentos y recomendaciones sobre prevención de riesgos y el Organismo Administrador de la Ley (Mutualidad)
13. Mantener su área de trabajo, habitaciones, vehículos, baños personales limpios en orden y despejada de obstáculos; mantener las salidas, puertas, vías de acceso y de circulación despejadas.
14. Todo Colaborador 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.
15. Todo Colaborador deberá participar en las actividades y programas sobre prevención de riesgos que se establezcan en La Empresa.
16. Todo Colaborador deberá usar correctamente los elementos de protección personal. Estos son de propiedad de La Empresa, por lo que no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de trabajo, salvo que el



Colaborador así lo requiera para desempeñar sus labores y cuente para ello con la autorización de su Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor.

17. Los Colaboradores deben velar porque los elementos de protección entregados por La Empresa, a su cargo, definitiva o transitoriamente, se mantengan en buenas condiciones y limpios para su uso. Para obtener elementos de protección a título de reemplazo, el Colaborador estará obligado a entregar a su Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor el elemento gastado o deteriorado.
18. Sin tal canje anteriormente mencionado, el elemento se repondrá, pero se aplicará al Colaborador una sanción de acuerdo con el presente Reglamento.
19. Todo Colaborador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal en el lugar y en la oportunidad que le indique su Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor o conforme lo dispongan las normas correspondientes.
20. Todo Colaborador deberá dar buen uso a los elementos y equipos que se les entregue para desempeñar sus labores, con el fin de evitar accidentes por material defectuoso o en mal estado, debiendo informar a su jefatura directa los deterioros o defectos de éstos.
21. Ante cualquier situación de emergencia, los Colaboradores deberán acatar obligatoria y disciplinadamente las instrucciones y órdenes entregadas por la jefatura o autoridad que esté dirigiendo las acciones.
22. Todo Colaborador deberá avisar a su jefe directo de todas condiciones inseguras en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas o ambiente en el cual trabaja y que pueda producir riesgo para las personas, con el fin de que esta situación anormal pueda ser corregida de inmediato.
23. Todo Colaborador deberá someterse a exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales u otro medio de evaluación, establecido por La Empresa, para avalar su estado de salud y condiciones óptimas para el desempeño de sus labores.
24. Todo Colaborador deberá presentarse a su trabajo con la vestimenta adecuada y en condiciones personales que no constituyan riesgo de accidente, de acuerdo con las normas de La Empresa. Aquellos Colaboradores que se le asigne uniforme o ropa de trabajo, deberá usarla de acuerdo con las reglamentaciones establecidas y será de su responsabilidad el correcto empleo y cuidado.
25. Todo Colaborador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner tal situación en conocimiento del Supervisor, Capitán, Patrón o su Jefe Directo, para que adopte las medidas que procedan, especialmente en el caso de vértigo, mareos, epilepsia, afecciones cardíacas, disminución de la capacidad auditiva o visual, hipertensión, diabetes, o psicológicas tales como estrés, depresión, bipolaridad, ansiedad, crisis de pánico, trastornos del sueño o adictivos, etc.
26. Asimismo, deberá informar al Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo el uso de medicamentos que le produzcan alteraciones sensoriales o que puedan afectar su desempeño.
27. Todo Colaborador tendrá la obligación de dar cuenta de inmediato a su Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo de los accidentes del trabajo o síntomas de enfermedades profesionales de cualquiera naturaleza que sufran. La misma obligación tendrán en caso de ser testigos de algún accidente.
28. Todo Colaborador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en La Empresa. Deberán declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el Experto en Prevención de Riesgos o los jefes directos lo requieran, aportando los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo.
29. En el caso de ocurrir un accidente de trayecto, aun cuando el accidente sea de carácter menos grave o leve, el Colaborador deberá informar a su jefatura directa y concurrir al Servicio Médico del Organismo Administrador de la ley a que está afiliada La Empresa.
30. El Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor, según corresponda, será responsables de que el personal que llega por primera vez a La Empresa o a sus establecimientos, faenas, sucursales, agencias, o naves, reciba las instrucciones generales y en particular de seguridad establecidas por La Empresa. Así también, deberán instruir en normas de seguridad establecidas por La Empresa a todo Colaborador que cambie de puesto de trabajo.
31. Los Jefes, Capitanes, Patronos o Supervisores inmediatos serán directamente responsables en la supervisión, instrucción de prevención y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad, al igual que del cumplimiento de las normas del presente Reglamento.
32. Los Colaboradores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y uso de las naves, los artefactos navales, equipos portuarios, dispositivos auxiliares de carga y maniobras, las maquinarias, herramientas, vehículos e instalaciones en general, según corresponda. Deberán asimismo



preocuparse de mantener despejado de obstáculos el área en que trabajen, a fin de evitar accidentes de cualquier persona que transite en el sector.

33. Todo Colaborador deberá conocer la ubicación de extintores, grifos, mangueras y cualquier otro elemento de combate de incendios en su lugar de trabajo, de manera que pueda hacer usos de ellos cuando sea necesario.
34. Es responsabilidad del respectivo supervisor, capitán, Patrón o jefe de faena u oficina mantener los extintores y otros elementos para combatir incendios en condiciones de ser utilizados en cualquier momento. Los Colaboradores que de ellos dependan les colaborarán estrechamente con la materia, denunciándoles cualquier anomalía que observaren al respecto.
35. En caso de producirse un principio de incendio, se deberá dar la alarma de inmediato combatiéndose el fuego con los elementos que en ese momento se disponga, mientras entran en acción los elementos dispuestos para tal efecto por La Empresa.
36. Todo Colaborador deberá respetar señaléticas, letreros y avisos de seguridad, ya que ellos advierten, prohíben, indican o sugieren información relacionada a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
37. Todo Colaborador debe respetar las áreas de tránsito del personal, áreas de almacenamiento y otras establecidas en el respectivo recinto o establecimiento.
38. Los Colaboradores que efectúen alguna reparación, revisión o cualquier otra labor en que sea necesario retirar defensas o protecciones deberán señalizar, dar aviso y reponerlas apenas hayan terminado su labor.
39. Todo Colaborador está obligado a recibir y acatar las instrucciones que se den para el buen uso de los extintores contra incendio, e informar cuando se descargue alguno al Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo para que coordine su reposición.
40. Es obligación de cada uno de los Colaboradores, respetar y cumplir todas las reglas que le conciernen directamente o afecten su conducta, prescrita en este reglamento o que se hayan impartido como instrucciones u órdenes.
41. En caso de accidentes o enfermedades profesionales en el extranjero el Colaborador deberá actuar de la siguiente forma:
42. Entregar al Departamento de Prevención de Riesgos y/o jefe directo todos los antecedentes para confeccionar la declaración de individual de accidentes del trabajo – DIAT y así poder informar al Organismo Administrador del Seguro en Chile.
43. La Empresa pagará en el país respectivo por la atención recibida y las facturas o boletas por gastos médicos se deberán entregar al Organismo Administrador del Seguro en Chile.
44. Se debe solicitar un certificado al Cónsul Chileno del país donde ocurrió el accidente que indique que el accidente efectivamente ocurrió y que los cobros efectuados por la asistencia médica y/u hospitalaria son normales en esa nación, también para ser entregado al Organismo Administrador.

Artículo 113. Sin perjuicio de las normas previstas en el Reglamento Interno de Orden contenidas en el Libro Primero, los Colaboradores de La Empresa deberán acatar las siguientes disposiciones:

1. Someterse a exámenes médicos y/o psicotécnicos periódicos ante la entidad competente cuando la jefatura de La Empresa lo estime necesario, con el objeto de establecer si sus aptitudes y condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollan. Esta misma norma será extensiva, según corresponda a los interesados en ocupar un cargo en La Empresa.
2. Se deja claramente establecido que el objetivo de una investigación de accidente es determinar las causas que lo produjeron para evitar su repetición. Por lo tanto, todo el personal, de cualquier nivel de supervisión, deberá prestar la mayor cooperación y entregar toda la información relacionada con el accidente que se investiga.
3. Los Jefes, Capitanes, Patrones o cualquier Supervisor que tengan Colaboradores 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 operación. Asimismo, cada Colaborador es responsable por su propia seguridad individual.
4. A todo Colaborador que ingrese a La Empresa se le capacitará en los métodos de prevención de riesgos. Este adiestramiento lo realizará el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el Experto en Prevención de Riesgos Profesionales, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o la jefatura directa según corresponda.
5. Cuando corresponda, en La Empresa o en el establecimiento, faena, sucursal o agencia que fuera del caso, funcionará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el cual, será conformado según las disposiciones legales pertinentes.



Artículo 114. Sin perjuicio de lo que se dispone en el presente Reglamento, los Colaboradores de La Empresa quedarán sujetos, además, a las normas legales y reglamentarias actualmente vigentes y que en el futuro se dicten en materia de higiene y seguridad industrial.

Artículo 115. PROHIBICIONES. QUEDA PROHIBIDO A TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA.

1. Presentarse al trabajo, ingresar o permanecer en las instalaciones de La Empresa bajo los efectos del alcohol, drogas ilícitas, estupefacientes o cualquier sustancia/producto que altere sus sentidos, debido a las condiciones inseguras que se crean. Ningún Colaborador podrá trabajar si presenta síntomas de anormalidad por estas causas. Asimismo, queda prohibido al Colaborador presentarse a su trabajo con alguna enfermedad que estando en su conocimiento pueda ocasionar problemas, complicaciones y otra circunstancia en las faenas.
2. Poseer, introducir, mantener, consumir, entregar, distribuir, vender o facilitar de cualquiera forma a terceros, sean o no Colaboradores de La Empresa, cualquier tipo de bebidas alcohólicas, psicofármacos, medicamentos o drogas ilícitas en las dependencias de La Empresa o en lugares de trabajo.
3. Consumir bebidas alcohólicas o drogas dentro de los recintos o lugares de trabajo.
4. Obstruir caminos o vías de acceso con vehículos o maquinarias mal estacionadas.
5. Introducir, llevar o aceptar en el lugar de trabajo a personas ajenas a las labores, cualquiera sea su edad o sexo, y que no cuenten con la debida autorización.
6. Presentarse al trabajo en malas condiciones de salud o condiciones no aptas para laborar.
7. Atentar contra las normas de aseo, seguridad o higiene industrial que se implanten.
8. Fumar en lugares en que no se encuentre expresamente autorizado.
9. Arrojar materiales inflamables y/o basura dentro del recinto de La Empresa, buque o embarcación o en el lugar de las faenas o, infringir las disposiciones sobre aseo e higiene que se imparten.
10. Negarse a proporcionar información relacionada con determinadas condiciones de seguridad en la faena o respecto de accidentes que hubieren ocurrido.
11. Ocultar casusas de un accidente.
12. Desentenderse de las normas o instrucciones de Operación y de Prevención de Riesgos impartidas para un trabajo determinado.
13. No usar los elementos de protección personal o dispositivos de seguridad proporcionados por La Empresa.
14. Sustraer, regalar, vender o hacer mal uso de los elementos de protección personal o elementos de seguridad que se les entreguen a cargo.
15. Reparar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización y/o sin estar capacitado para ello o desarrollar y ejecutar labores para las cuales se asignan conocimientos especiales y/o permisos, sin contar con ellos.
16. Destruir, modificar, rayar, ocultar o quitar señalética, letreros o informativos relacionados a la prevención de riesgos profesionales, tales como, señalización de extintores, vías de evacuación, instructivos de trabajo, letreros de precaución por riesgos de equipos o maquinarias, etc.
17. Guardar en los casilleros y/o llevar a sus domicilios reactivos químicos u otras sustancias que puedan comprometer su salud, la de sus familiares o terceros.
18. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros Colaboradores.
19. Accionar y reparar mecanismos eléctricos o mecánicos, sin estar expresamente autorizado para ello.
20. Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por La Empresa.
21. Hacer inefectivo o detener el funcionamiento de equipos de extinción de incendios, de ventilación, desagües, etc., que existen en las instalaciones.
22. Presentar, simular o tratar de sorprender a su jefatura declarando como accidente del trabajo hechos que no hayan ocurrido a consecuencia del trabajo.
23. Utilizar audífonos para escuchar radio o música u otro similar durante la conducción de equipos o durante faenas operacionales.
24. Limpiar o lubricar una máquina en movimiento.
25. Entorpecer los accesos a extintores, mangueras, grifos o cualquier elemento de combate de incendio.
26. Bloquear, obstruir o deshabilitar salidas de emergencias o vías de evacuación.
27. Autorizar y/o transportar cargas demasiado voluminosas y pesadas en vehículos que no sean apropiados para este objeto.
28. Transportar personal en vehículos que no estén acondicionados para este propósito.
29. Abandonar una máquina funcionando y sin la autorización expresa de su jefe directo.
30. Subir o bajar de vehículos en movimiento, tales como camiones.



31. Usar escalas en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su inestabilidad.
32. Realizar trabajos críticos (Trabajos en caliente como soldadura o corte, Trabajos de altura sobre los 1,8 m de diferencia entre niveles, trabajos de buceo, trabajos en espacios confinados, conducción de vehículos, trabajos con sustancias o residuos peligrosos, trabajos de cargas suspendidas, otros definidos por La Empresa) sin las medidas de preventivas pertinentes y sin permiso o autorización y/o sin supervisión.
33. Promover a participar en juegos de bromas de cualquier tipo que puedan ser causa de accidentes del trabajo.
34. Correr, jugar, chacotear, pelear en lugares de trabajo.
35. Manejar vehículos motorizados sin tener licencia para conducir, como también a velocidad mayor que la establecida y/o sin respetar las correspondientes señales y el sentido del tránsito dentro o fuera de los respectivos recintos.
36. Facilitar vehículos, maquinarias o equipos de La Empresa a personas que no están autorizadas para conducirlos. El personal que cumpla entrenamiento deberá siempre ir acompañado de un instructor.
37. Transportar en vehículos de La Empresa a personas ajenas a esta, sin expresa autorización del respectivo jefe directo o Supervisor.
38. Usar máquinas, vehículos o cualquier otro equipo en tareas distintas a aquellas para las que fueron diseñados.
39. Utilizar superficies de trabajo (rampas, andamios, escalas y otras) inadecuadas o inseguras.
40. Ubicarse en la línea de fuego, tales como estar bajo carga suspendida o en dirección de tránsito de ésta, en calles de tránsito, entre partes en movimiento de equipos, etc.
41. Realizar cualquier tarea sin los elementos de protección personal indicados para la misma.
42. Efectuar trabajos en altura sin cinturón o arnés de seguridad y sin afianzar a alguna estructura segura.
43. Manipular productos químicos sin identificar o desconocidos.
44. Entrar en contacto con sustancias peligrosas sin contar con los elementos de protección adecuados.
45. Eliminar residuos en lugares no autorizados.
46. No hacer caso a las señalizaciones de seguridad o letreros de advertencia, precaución, indicación o sugerencia.
47. Exponerse en forma temeraria al peligro durante las faenas que desarrolle, omitiendo o incumpliendo las normas anteriores.
48. Tratarse por su propia cuenta cualquiera lesión producida por un accidente del trabajo y ocultar el suceso o intentar convencer a los testigos de éste de no informarlo oportunamente.
49. Aplicarse y/o aplicar a otros, medicamentos o tratamientos médicos. Cualquier tratamiento de primeros auxilios u otro, deberá hacerlo la persona que esté debidamente autorizada.

La infracción de cualquiera de las prohibiciones mencionadas precedentemente se considerará como una falta grave.

Artículo 116. DE LAS SANCIONES Y MULTAS. Sin perjuicio de las demás sanciones que procedan en conformidad a la legislación vigente, la infracción a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones que establece el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad será sancionada, según su gravedad y los antecedentes personales del Colaborador, con:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito; o
- c) Multa de hasta un 25 % de la remuneración diaria del infractor.

La amonestación verbal consiste en una amonestación privada que pueda hacer personalmente el superior jerárquico de La Empresa. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. Las amonestaciones graves podrán ser internas con anotaciones en la hoja de vida del Colaborador o públicas en el sentido que se comunicarán a la Dirección del Trabajo o a otras Entidades Públicas o Privadas, según correspondiese.

Artículo 117. Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por el supervisor, jefe directo, capitán, patrón del Colaborador o por otra jefatura superior. El Colaborador podrá reclamar de la amonestación escrita ante el jefe superior de aquél que la haya aplicado, ello dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la correspondiente comunicación.

Artículo 118. La multa será aplicada por el jefe directo u otra jefatura superior y el Colaborador podrá reclamar ante el Gerente del área respectiva o la Gerencia de Personas o quien haga sus veces, dentro del plazo de tres días contados desde la recepción de la comunicación respectiva.



También podrá reclamarse de la multa ante la Inspección del Trabajo.

El producto de las multas se destinará a incrementar los fondos de Bienestar que La Empresa tenga establecidos para beneficio de los Colaboradores. Si tales fondos no existieren, el producto de las multas pasará al Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), al que se le entregarán tan pronto la multa haya sido aplicada.

Artículo 119. Sin perjuicio de las sanciones y multas, quedarán siempre a salvo el derecho de La Empresa para poner término al respectivo contrato individual de trabajo del Colaborador, así como las acciones de ésta para perseguir la responsabilidad penal o civil del Colaborador.

TITULO II DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 120. De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, La Empresa proporcionará gratuitamente a sus Colaboradores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo con las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en La Empresa. Así como también, La Empresa debe capacitar en el uso correcto y cuidados de dichos equipos o implementos.

Artículo 121. Es responsabilidad exclusiva del Colaborador mantener en buen estado sus elementos de protección personal y mantener su higiene. Además, el Colaborador debe reportar cualquier daño, pérdida o desgaste de dichos elementos, para que La Empresa pueda reponerlos y tomar las medidas pertinentes según el caso.

TITULO III: DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS

Artículo 122. Para los efectos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se entenderá por:

1. **Droga:** de acuerdo con lo dispuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) es cualquier sustancia natural o sintética que al ser introducida en el organismo es capaz, por sus efectos en el sistema nervioso central, de alterar y/o modificar la actividad psíquica, emocional y el funcionamiento del organismo.
2. **Drogas ilícitas:** aquellas cuya producción, porte, transporte y comercialización está legalmente prohibida o que son usadas sin prescripción médica.
NOTA: La determinación de una sustancia como droga se efectúa de acuerdo con lo indicado en los artículos 1º y 2º del Decreto N°867/2008 del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento de la Ley N°20.000 que Sanciona el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Sicotrópicas.
3. **Alcohol:** Se refiere a cualquier tipo de bebidas alcohólicas por fermentación o destilación.
4. **Adicción:** Dependencia de sustancias o actividades nocivas para la salud o el equilibrio psíquico.
5. **Dependencia:** Necesidad compulsiva de alguna sustancia, como alcohol, tabaco o drogas, para experimentar sus efectos o calmar el malestar producido por su privación.
6. **Bajo Influencia de Alcohol:** Para La Empresa, con el fin de promover la tolerancia cero, se entenderá estar bajo la influencia del alcohol cuando el índice marque sobre 0 miligramos por litro de sangre, ya sea por medición directa en pruebas de sangre o por estimación en pruebas de orina, aliento, saliva u otras pruebas.
7. **Bajo influencia de drogas:** Se considerará que la persona está bajo la influencia de drogas al mostrar índices positivos, presuntamente positivos, no negativos o similar de presencia en el organismo de cualquier droga o sustancia ilegal, fuera de las médicamente prescritas.
8. **Alcotest:** metodología que incluye material certificado y personal idóneo para detectar el consumo de alcohol en individuos.
9. **Factores de riesgos:** son aquellas situaciones y conductas que favorecen el consumo de alcohol y drogas.
10. **Adicción:** Dependencia de sustancias o actividades nocivas para la salud o el equilibrio psíquico.
11. **Dependencia:** Necesidad compulsiva de alguna sustancia, como alcohol, tabaco o drogas, para experimentar sus efectos o calmar el malestar producido por su privación.
12. **Prevención del consumo de drogas y alcohol:** actividades que responden a acciones, proyectos o programas destinados a anticiparse a la aparición del problema de consumo mediante la educación, desarrollo de habilidades y capacidades de resolución de los conflictos, que permitan abordar y enfrentar en forma sana los problemas.
13. **Muestreo aleatorio:** Metodología que tiene por objeto, determinar o individualizar un sujeto al azar.



14. **Sustancia:** Término que se refiere a cualquier compuesto químico que pueda alterar de algún modo el sistema nervioso central, generando modificaciones en el estado de conciencia, pensamiento, ánimo y funciones motoras. Incluye tanto el alcohol como diversas drogas, que pueden ser legales o ilegales.

Artículo 123. Las responsabilidades de cada involucrado son:

1. **Gerencia Línea de Negocio:** Asegurar el cumplimiento de la **Política de Prevención Alcohol y Drogas**, gestionando la disponibilidad de recursos humanos y/o financieros para la implementación anual del plan de acción en la organización. Programar capacitaciones para educar a los Colaboradores sobre los riesgos del abuso de sustancias y la importancia de un entorno laboral seguro. Identificar y evaluar riesgos asociados con el consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral, tomando medidas preventivas adecuadas.
2. **Colaboradores:** Familiarizarse con el contenido del protocolo y entender las políticas y procedimientos establecidos. Comprometerse a respetar, apoyar y difundir la Política de Prevención de Alcohol y Drogas. Informar sobre comportamientos sospechosos o incidentes relacionados con el abuso de sustancias, promoviendo un ambiente seguro. Asistir y participar activamente en las capacitaciones y programas de sensibilización sobre el uso de alcohol y drogas. Participar en los controles de alcohol y drogas, asegurando así un entorno laboral seguro y saludable; esto implica someterse a las pruebas requeridas y cumplir con la Política establecida en relación con el consumo de estas sustancias.
3. **Jefaturas/ Capitanes / Oficiales:** Velar que su personal esté en conocimiento del presente documento. Informar a Gerencia de Personas de todo Colaborador que muestre signos de consumo de alcohol y/o droga con el fin de coordinar los testeos respectivos. Facilitar que los Colaboradores participen de los controles periódicos y asistan, cuando corresponda, al centro de salud en el lugar y horario indicado. Promover la sensibilización sobre los riesgos del abuso de alcohol y drogas, creando un ambiente en el que se hable abiertamente sobre estos temas. Recoger y transmitir comentarios del equipo sobre el protocolo, contribuyendo a su revisión y mejora continua.
4. **Gerencia de Personas:** Implementar estrategias de comunicación para informar a todos los Colaboradores sobre el protocolo. Proporcionar orientación en caso de solicitud de ayuda. Evaluar el cumplimiento del protocolo en la organización, recogiendo datos y analizando tendencias para realizar mejoras. Fomentar un ambiente laboral que promueva el bienestar, implementando iniciativas de salud y prevención que aborden el consumo de sustancias. Asegurar que se manejen con sensibilidad y confidencialidad los resultados de los testeos de alcohol y drogas y situaciones que involucren a Colaboradores con problemas de abuso.

Artículo 124. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN ALCOHOL Y DROGAS. La Política de Grupo CPT está orientada en:

1. Promover la prevención, reducción y tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.
2. Reconocer que el uso y abuso de drogas y alcohol afecta la calidad de vida laboral, ya que impacta en la salud y seguridad del Colaborador, su familia, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios a los que está orientado la Organización; y por ende en la sociedad que se encuentra insertos.
3. Reconocer que existen condiciones laborales presentes en nuestra organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo con esto, Grupo CPT se compromete a realizar estrategias de acción contenidas en la presente Política, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todos nuestros Colaboradores. Estas acciones tendrán carácter permanente y sistemático y estarán definidas en el plan de acción anual de cada Empresa.
4. Considerar que el consumo de drogas y/o alcohol, es una problemática de salud, y por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo con esto, se respetará el carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias que se entregue de acuerdos a los sistemas de orientación dispuestos.
5. Se incentivará que aquellos Colaboradores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria a los sistemas de orientación dispuestos, siempre y cuando se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes y la solicitud de orientación haya sido requerida previo al testeo o a un resultado positivo.



6. Quienes se acojan al sistema de orientación mencionado y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, no pondrá en riesgo su puesto de trabajo. Sin embargo, la sola participación en este tipo de proceso no eximirá al Colaborador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.

La Política tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para la elaboración e implementación del plan de acción. De acuerdo con lo anterior, esta Política tiene como objetivo el instaurar una cultura preventiva, mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la Calidad de Vida Laboral de todos los miembros de la Organización en relación con los riesgos que involucra el consumo de drogas y alcohol.

Respecto de la Calidad de Vida Laboral, esta será entendida como “la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en espacios laborales”.

El plan de acción se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización y de carácter promocional junto con el incentivo al desarrollo de habilidades preventivas dirigidas a todos los integrantes de la organización. El plan de acción se centra en que:

- a. La Organización promueva el desarrollo de una cultura de prevención del consumo de drogas y alcohol, a través de sensibilización, difusión y educación.
- b. Las personas generen conciencia de los riesgos derivados del consumo de drogas y/o alcohol y permanezcan ajenas a su consumo.
- c. Las personas con un mayor riesgo de presentar conductas de consumo, o que presenten un consumo no problemático de drogas y/o alcohol, no avancen hacia uno de carácter problemático, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.
- d. Los colaboradores que estén en situación de consumo problemático dispongan de oportunidades de orientación y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias.

Artículo 125. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

1. **Plan de acción y revisión de Política:** La revisión de la Política y el Protocolo se llevará a cabo de forma anual por el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional de CPT Empresas Marítimas, siendo el Gerente de Personas quien revisará la información para aprobar cualquier modificación necesaria. Los cambios quedarán registrados en el punto 11. La revisión del cumplimiento y los resultados de los planes de acción se realizará de manera periódica por cada Línea de Negocio, y el siguiente plan se ajustará en función de estos resultados.
2. **Sistema de Orientación:** El Sistema de Orientación tiene las siguientes funciones: Entregar información respecto a prevención del consumo de drogas y alcohol, además de generar y/o activar las redes sociales para la derivación de casos y seguimiento. Respetando el principio de confidencialidad, el presente mecanismo de orientación estará disponible y se brindará a todo aquel Colaborador que de forma **expresa y voluntaria** se declare consumidor de riesgo de drogas y/o dependiente al alcohol y solicite orientación para realizar un tratamiento o rehabilitación teniendo en cuenta que esta solicitud debe ser realizada antes de un testeo. Para aquellos Colaboradores que soliciten orientación posterior a un testeo en donde haya resultado no negativo, presuntamente positivo o similar ante alguna sustancia no permitida, la Empresa podrá aplicar las sanciones dispuestas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
3. **Procedimiento para acceder al sistema de orientación:**
 - El Colaborador que lo necesite, deberá ponerse en contacto con el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional de CPT Empresas Marítimas quien le brindará orientación sobre el proceso para ingreso a tratamiento o rehabilitación. Si el Colaborador está de acuerdo en solicitar ayuda profesional, deberá firmar una carta de compromiso con la Empresa (ver anexo 1).
 - En el compromiso se establecen las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el Colaborador conservará su puesto de trabajo. Sin embargo, es importante indicar que la sola participación en este tipo de programas no exime al Colaborador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de



su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.

- Una vez que la carta sea firmada, el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional remitirá el caso a la Encargada de Calidad de Vida o Generalista de RRHH, quien asistirá al Colaborador en la implementación de los pasos indicados en la orientación, utilizando como referencia el sistema de previsión de salud del Colaborador.
- De acuerdo con lo sugerido por el profesional especialista, si fuese necesario llevar a cabo alguna terapia o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación, y en el caso de que el Colaborador muestre la intención voluntaria de adherirse a la propuesta indicada, se informará a la Jefatura con el fin de otorgar los permisos para comenzar el tratamiento.

Los procesos de tratamiento y rehabilitación por su naturaleza compleja no pueden delimitarse en espacio y/o tiempo, por lo que será además responsabilidad de la Encargada de Calidad de Vida o Generalista de RRHH un acompañamiento y seguimiento a la evolución del Colaborador, estableciendo contacto con el(los) profesional(es) tratante(s), si fuese posible, de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación y ayudar a implementar las medidas laborales que sean necesarias de acuerdo a la opinión de los especialistas, considerando medidas laborales o administrativas tales como la flexibilidad horaria u otros, las cuales deben ser acordadas con la jefatura respectiva.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la Red de Salud Pública disponible o de las Instituciones de Salud Previsional, convenios institucionales u otros beneficios de cobertura de salud con que cuente cada Colaborador.

Artículo 126. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE ACCIÓN:

- Actividades de Prevención:** actividades para prevenir el consumo de alcohol y drogas al interior de la Empresa, principalmente orientado a charlas organizadas por la Gerencia de Personas con temáticas relacionadas a efectos nocivos del consumo de alcohol y drogas en el ambiente laboral, peligros del consumo de alcohol y drogas en las distintas actividades desarrolladas por la Empresa, percepción de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas, entre otros. Estas actividades serán grabadas y enviadas a las áreas de prevención de riesgos o similar de las distintas líneas de negocio que por operación no puedan participar de las charlas en vivo.
- Actividades de Control:** Con el objetivo de prevenir el consumo de alcohol y drogas, así como de salvaguardar la vida y la salud de los Colaboradores, cada Empresa debe realizar exámenes de detección de drogas y alcohol de manera periódica, ya sean programados o no. Anualmente, se deberá evaluar al menos el 50% de la dotación total. Estos exámenes se llevarán a cabo garantizando la intimidad y dignidad de las personas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Las sustancias testadas podrán ser: alcohol, marihuana, cocaína, benzodiazepinas, anfetaminas, opiáceos y/u otra que la Organización determine.

Todas las personas, sin distinción de categoría o nivel jerárquico, estarán sujetas a estos exámenes o muestreos.

Artículo 127. ALCANCE Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA: El examen podrá recaer **sobre todos** los colaboradores de una oficina o embarcación o los de una determinada sección o área, o bien, mediante la **selección aleatoria** y despersonalizada del personal de una oficina o embarcación o los de una determinada sección o área, según se disponga.

Cuando se requiera realizar un testeo aleatorio en una oficina o embarcación, se deberá incluir al menos el 50% de los Colaboradores presentes. En caso de que haya más de una empresa utilizando la misma instalación, este porcentaje se calculará en función de la dotación total de cada entidad. La selección de participantes se llevará a cabo mediante una aplicación de selección aleatoria, donde se ingresarán todos los Colaboradores presentes y se asignarán como ganadores la cantidad necesaria, conforme a lo indicado anteriormente; estos ganadores serán los que participen en el testeo. Además, es necesario registrar el resultado del sorteo mediante la descarga del archivo o imagen.

También será posible realizar este sorteo mediante un sistema computacional que genera una secuencia aleatoria de dígitos la que será asociada a cada colaborador u otra que determine la Organización que garantice la impersonalidad de los seleccionados. Este proceso será explicado por quien organiza la actividad.



Por otra parte, si se presume que un Colaborador se encuentra bajo la influencia del alcohol y/o drogas, la Jefatura deberá informar a la Gerencia de Personas para coordinar un examen toxicológico el que deberá llevarse a cabo inmediatamente cuando se detecten condiciones tales como: incoherencia al hablar, rostro congestionado, halito alcohólico, comportamiento errático, inestabilidad al caminar y/o mantenerse en pie.

La oficina, embarcación, área o Colaborador que resulte nominado deberá realizar los exámenes de drogas y/o alcohol que determine la empresa, cuya práctica se verificará mediante la utilización de uno o más de los siguientes métodos de control: Un instrumento detector de alcohol, denominado alcotest; examen médico toxicológico, en donde a partir de un análisis de una muestra de orina, sangre, saliva, aire espirado, sudor u otro, permita establecer la presencia de alcohol o alguna droga en el organismo; otro sistema o método que arroje resultados de carácter objetivo, de conformidad a los estándares aplicados por los organismos de salud o policiales respectivos.

Dichos métodos se aplicarán, si las condiciones lo permiten, en la empresa o embarcación, en algún centro asistencial o de salud que ésta determine.

En caso de accidente de trabajo grave o en donde se vea involucrada la embarcación y/o vehículos corporativos, se realizará examen de alcohol y/o droga para incluir el ítem dentro de la investigación de accidente y/o si la Empresa mandante solicita este control. Esta medida se basa en la obligación que tiene el accidentado de cooperar en dicha investigación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 16.744.

Para aquellos Colaboradores que presenten resultados presuntamente positivos, no negativos o similar, la Empresa podrá aplicar las sanciones dispuestas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Artículo 128. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS COLABORADORES. Para cumplir los propósitos de este protocolo, los colaboradores deberán cumplir con las siguientes obligaciones y prohibiciones:

1. Deben someterse a los controles de drogas y/o alcohol que determine la empresa, a efectos de proteger la salud y la seguridad propia y/o de terceros. Todo lo anterior, de conformidad con el presente Protocolo y Política interna que en esta materia defina la empresa.
2. Está absolutamente prohibido la venta, consumo, uso, elaboración o distribución de alcohol y drogas ilícitas, estupefacientes o psicotrópicos (sin prescripción médica) en el trabajo, ya sea en oficinas, embarcaciones u otros lugares en los cuales el colaborador actúe como representante de esta.
3. Está absolutamente prohibido ingerir alcohol en las oficinas y embarcaciones de la Empresa o mientras se ejecuten labores relacionadas con ella. Sin perjuicio de lo anterior, habrá circunstancias especiales, en que podrá autorizarse el consumo moderado de alcohol al interior de las dependencias de la Empresa, en horarios y espacios especialmente definidos para ello previa autorización del Gerente de Personas.
4. Está absolutamente prohibido concurrir a las dependencias de la Empresa u otros organismos donde el Colaborador actúe como representante de ella bajo la influencia de las drogas y/o bajo la influencia del alcohol o estado de ebriedad. Se considera una falta grave tener como resultado en un testeo de alcohol y drogas un resultado como el indicado en el punto 2.4 y 2.5 del presente documento.
5. La Empresa podrá solicitar que un Colaborador se realice un examen de alcohol y drogas en las siguientes circunstancias: accidentes laborales en donde se presuma que haya estado bajo la influencia de alcohol y/o drogas, durante el proceso de investigación de un accidente y en siniestros vehiculares, entre otros. Si el resultado de la prueba indica la presencia de alcohol o drogas, ya sea positivo, presuntamente positivo o no negativo, se considerará una falta grave.
6. El rechazo a cualquiera de estos procedimientos será considerado como falta grave al presente Protocolo y al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad por parte del Colaborador, como así mismo en caso de una reincidencia en el consumo de quien haya finalizado un tratamiento.
7. Todo colaborador que se acoja al sistema de orientación y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, no pondrá en riesgo su puesto de trabajo. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al Colaborador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.
8. Se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) solo en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos el Colaborador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros. La persona que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de



conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar inmediatamente esta situación a la jefatura directa, por medio de copia simple de prescripción médica, la cual quedará como respaldo. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

La infracción a las obligaciones y prohibiciones anteriores por parte del Colaborador será constitutiva de una falta grave a sus obligaciones y, por consiguiente, podrá motivar la aplicación de las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el cual regula las prohibiciones y obligaciones relativas a esta materia de manera general.

Artículo 129. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:

1. La Empresa considera el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y, por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo con esto, se respetará el carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias que se entregue de acuerdo con los sistemas de orientación dispuestos.
2. Incentivar que aquellos Colaboradores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria a los sistemas de orientación dispuestos y se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes.
3. Los resultados de los exámenes se mantendrán bajo confidencialidad por parte de la Empresa. Sin embargo, el personal podrá acceder a los resultados promedios o estadísticos sin referencia a persona alguna.
4. La empresa garantiza al personal la reserva de toda información y datos arrojados por controles de drogas y/o alcohol, para efectos de resguardar su intimidad, vida privada y honra.

Artículo 130. Ante la evidencia irrefutable de hechos vinculados al tráfico y comercialización de drogas en el lugar de trabajo como se ha mencionado previamente, la organización procederá a denunciar el hecho a las autoridades correspondientes y tomará las medidas internas que considere necesarias.

Aquel Colaborador que incurra en desacato de la reglamentación señalada en los numerales que contemplan prohibiciones sobre alcohol y drogas, será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TITULO III REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA COLABORADORES QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo 131. Obligaciones del empleador respecto al Colaborador o Colaboradora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- a. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los Colaboradores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del Colaborador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de La Empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
- b. Comunicar adecuada y oportunamente al Colaborador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el Colaborador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al Colaborador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
- c. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al Colaborador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
- d. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al Colaborador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación: eliminar los riesgos; controlar los riesgos en su fuente; reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la



elaboración de métodos de trabajo seguros; y proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.

- e. Informar por escrito al Colaborador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a Colaboradores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el Colaborador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los Colaboradores considerará: Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas: Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo, Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura, Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo, Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso, Herramientas de trabajo que se deberán emplear, Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- f. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
- g. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- h. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
- i. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
- j. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas: Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores, Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un Colaborador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por este, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- k. Proporcionar a sus Colaboradores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
- l. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
- m. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran
- n. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del Colaborador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del Colaborador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de La Empresa.
- o. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del Colaborador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del Colaborador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.



- p. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 132. Prohibiciones de los Colaboradores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

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

Artículo 133. Obligaciones de los Colaboradores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

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

Artículo 134. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los Colaboradores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el Colaborador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

TITULO IV LEY N°20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

Artículo 135. La Empresa velará por que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

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

Artículo 136. La Empresa procurará los medios adecuados para que los Colaboradores que se ocupen de la manipulación manual de carga reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

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

Artículo 137. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores



aggravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento 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. La Empresa organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

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

Artículo 138. 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 Colaboradores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de Colaboradores, 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.

Artículo 139. El manejo o manipulación manual de carga, deberá sujetarse estrictamente al procedimiento y normas fijadas por La Empresa, las que serán informadas e instruidas a los Colaboradores.

Artículo 140. Será obligación del Colaborador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contienen en este Reglamento Interno.

Artículo 141. Se prohíbe recurrir a la manipulación manual de carga, en todas aquellas operaciones en que se cuente con sistemas automatizados o con ayudas mecánicas.

Las jefaturas y, en general, las líneas de mando deberán velar por el estricto cumplimiento de estas normas. En el evento, que constaten alguna infracción o vulneración de las mismas, deberán informarlo por escrito al Departamento de Prevención de Riesgos para que se apliquen las sanciones que correspondan.

TITULO V DE LA PROTECCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 142. La Ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los Colaboradores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

Artículo 143. En relación a la aplicación del Artículo 19 de la ley N° 20.096, para la protección de Colaboradores ante la exposición a radiaciones UV, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones técnicas y recomendaciones que a continuación se indican: se considerarán expuestos aquellos Colaboradores o Colaboradoras sometidos radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N° 594.

Artículo 144. Los empleadores de Colaboradores o Colaboradoras expuestos (as) deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N° 594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

- a. Informar a los Colaboradores sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando sus medidas de control.
- b. Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c. Identificar los Colaboradores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas.



- d. Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van: 1.- Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados), 2.- Medidas administrativas, que si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros; 3.- Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.
- e. Mantener un programa escrito de instrucción teórico práctico para los Colaboradores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros.

Artículo 145. Sobre las recomendaciones que disminuiría la exposición dañina a radiación ultravioleta respecto al personal que se debe desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección.

- Proteger la piel expuesta principalmente en las horas de mayor radiación, esto es entre las 10 y 17 horas.
- Disminuir el tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el Colaborador o Colaboradora transpire o se lave la parte expuesta. Es necesario seguir las indicaciones planteadas en Guía Técnica de radiación UV de origen solar y considerar la aplicación de productos FPS 50+ para lugares con mayor albedo, con factores personales de mayor riesgo como personas con fototipos de piel I y II y según faenas.
- Usar protección para los ojos con filtro ultravioleta. En lugares con mucha reflectividad (nieve, arena, agua, altitud, entre otras), las gafas o antiparras deben contar además con protección lateral, protección certificada contra radiación UV ANSI 97% de luz filtrada, idealmente de policarbonato, deben ser neutros, sin poder prismático, y el color no debe impedir la discriminación de colores, y además proteger del brillo incapacitante.
- Usar ropa de vestir adecuada para el Colaborador o Colaboradora, para que cubra la mayor parte del cuerpo. Se sugiere seguir indicaciones de Guía Técnica de radiación UV de origen solar.
- Usar sombrero de ala ancha mínima de 7 cms., jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello tipo legionario y proteja la cara. En caso de casco utilizar visera con filtro UV.

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

Artículo 146. Los índices de radiación se deben obtener diariamente desde la página web de la Dirección Meteorológica de Chile, quien es la entidad competente para realizar mediciones y determinar el valor del Índice de UV y emitir pronósticos e informes relacionados. Dicha página web es <http://www.meteochile.gob.cl>



TITULO VI TITULO IX: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 147. Los Factores Psicosociales Laborales se entienden como aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo. (MINSAL, 2017).

Artículo 148. Es deber del empleador evaluar el nivel de exposición al riesgo psicosocial en los lugares donde se desempeñen a sus trabajadores, y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición. Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

Artículo 149. La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La Empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, en función de los plazos que establece la normativa y los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores. La evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando el centro de trabajo de la empresa tenga 6 meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores, incluidos trabajadores a honorarios. No obstante, el Organismo Administrador o la Autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una denuncia individual de enfermedad profesional DIEP de posible origen laboral.

Artículo 150. La empresa deberá conservar en cada centro de trabajo, como medio de verificación, toda la documentación que dé cuenta de la realización del proceso.

Artículo 151. En aquellos lugares donde existan trabajadores con problemas de lecto-escritura, el Empleador deberá informar dicha situación a su organismo administrador, el que tendrá que asistir el proceso de evaluación, velando por la correcta aplicación del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

Artículo 152. La empresa, con la finalidad de proteger la salud de las personas se obliga a:

- Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.
- Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.
- Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.
- Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre sus trabajadores y trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la circular 1448 del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

TITULO VII DECRETO 50 REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL ART.13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 153. Los menores de 18 años no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

Artículo 154. Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, La Empresa y la respectiva mutualidad (organismo administrador ley N° 16.744), a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

Artículo 155. Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 3° del citado decreto.

Artículo 156. Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el Artículo 13 del Código del Trabajo. Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de 15 días contado desde la incorporación del menor.



Asimismo, al término de la relación laboral, La Empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

Artículo 157. Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de La Empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

TITULO VIII DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT-EESS)

Artículo 158. Para efectos de los factores de riesgo de lesiones musculoesquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- 1) **Extremidades Superiores:** Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- 2) **Factores biomecánicos:** Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- 3) **Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores:** Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- 4) **Ciclos de trabajo:** Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- 5) **Tarea:** Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- 6) **Fuerza:** Esfuerzo físico realizado por el Colaborador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 159. El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Artículo 160. Los factores de riesgo a evaluar son:

- a. Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- b. Fuerza ejercida por el Colaborador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- c. Posturas forzadas adoptadas por el Colaborador 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 Colaborador.

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

Artículo 161. Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 162. El empleador deberá informar a sus Colaboradores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un Colaborador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.



La información a los Colaboradores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

TITULO IX DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 163. La Empresa informará oportuna y convenientemente a todos sus Colaboradores acerca de los riesgos que entrañan las labores y de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, obligación a la que dará cumplimiento a través del Departamento de Prevención de Riesgos y/o, de existir, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al momento de contratar a los Colaboradores y de crear actividades que implican riesgos. En caso de no existir Departamento o Comités, esta información se dará en la forma más conveniente y adecuada.

En todo caso, se deberá informar especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmulas, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deban adoptar para evitar tales riesgos.

RIESGOS DE ACCIDENTES MÁS FRECUENTES

1. PARA PERSONAL QUE LABORA EN OFICINAS Y/O EN TELETRABAJO

RIESGO	CONSECUENCIA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas a un mismo y distinto nivel, golpes y tropiezos en labores de oficina.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	<ul style="list-style-type: none"> - Cerrar los cajones de los archivos o muebles inmediatamente después de usar. - No abrir demasiado los cajones, para que no se salgan fuera de margen y nunca abra un cajón por encima de la cabeza de alguien que está agachado. - Abrir un solo cajón la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba. - Evitar amontonar cosas sobre muebles. - No obstruir con materiales, corredores y/o pasillos. - Mantener ordenados los lugares de trabajo y materiales (bodegas-pañoles). - No se deben atravesar cordones eléctricos y/o telefónicos a ras de piso, en medio de los pasillos - Queda prohibido balancearse hacia atrás en silla de trabajo. - Se deberá utilizar una escala o superficie de trabajo normalizada, en vez de un piso, silla o mueble para alcanzar objetos distantes. Nunca usar cajones abiertos de un mueble para este fin. - Evitar correr dentro del establecimiento, por las vías de circulación y acceso. - Al transitar por una escalera se deberán utilizar los respectivos pasamanos. - Utilizar calzado seguro. - Cuando vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté extendida completamente y asegurarla antes de subirse. - Evitar el uso de celular al transitar por accesos (pasillos, escaleras, etc.). - Al enfrentar una puerta, mantenga un pie adelante (golpes).
Trabajos en Computador	Problemas músculo-esqueléticos. Contracturas, algias, inflamaciones (extremidades superiores, cuello, lumbares)	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño ergonómico de la estación de trabajo (escritorio y silla principalmente), siguiendo las recomendaciones del Organismo Administrador de la ley - Mantener limpia la pantalla del Terminal del computador y regule sus caracteres, para no exigir innecesariamente la visión. - Adoptar una posición segura al sentarse, para cuyo efecto deben usarse los mecanismos de regularización de la silla. - Usar apoya muñecas, mouse pad y si es necesario reposapiés.



		<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación incidental sobre la pantalla del computador. - Utilizar apoya documentos (atril) al mismo nivel de la pantalla y a la altura de los ojos (evite doblar la cabeza). - Mantener borde superior pantalla a la altura de los ojos, teclado con Angulo 0° y piernas dobladas en ángulo 90°). - Cada 30 minutos de trabajo continuo descanse y realice ejercicios ergonómicos pertinentes (Soltura-estiramiento de cabeza, tronco y extremidades). - Se debe descansar cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.
Manejo de Materiales Oficina- Pañoles- Bodega	Lesiones musculoesqueléticas Contusiones Atrapamientos Dermatitis Alergias	<p>Es fundamental conocer las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para manipular o trasladar envases con sustancias líquidas u otras, deberá saber que contienen (etiquetado, instrucciones y Hoja de Datos de Seguridad) y aplicar las medidas preventivas respectivas. - Utilizar los elementos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, etc.). - Al levantar materiales, doblar las rodillas y mantener espalda lo más recta posible. - Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - Sólo se permitirá levantar un máximo de 25 kg. para los hombres y 20 kg para las mujeres. - El material almacenado sobre cabeza deberá estar afianzado. - El lugar de almacenamiento de materiales deberá mantenerse ordenado y limpio.
Contacto con líquidos calientes	Quemaduras.	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar transitar con envases o contenedores con líquidos calientes sin tapa. - Al llenar tazas con agua caliente sacar la cuchara de su interior (salpicaduras). - Después de utilizar la cuchara sacarla de la taza (derrames). - No exponer partes del cuerpo al contacto con líquidos calientes o área de acción de sus vapores.
Contacto con líquidos de limpieza	Dermatitis Alergias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el tipo y propiedades del producto, mediante la ficha técnica y hoja de datos de seguridad. - Al aplicar líquidos de limpieza, lavar loza o utensilios, se debe utilizar guantes largos de goma o similar, para aislar las manos y la piel de dichos líquidos. - Cuando se trasvasije líquidos de limpieza se debe utilizar un protector ocular-facial y previamente revisar compatibilidad de productos. - Nunca se debe trasvasiar líquidos de limpieza en envases de bebidas y/o sin etiquetar. - Cumplir medidas preventivas de la hoja de de datos de seguridad del producto.
Exposición a Radiación Solar UVA-UVB sobre 6.	Queratitis Cataratas Eritemas Foto-alergias Cáncer	<ul style="list-style-type: none"> - Usar bloqueador solar de factor mayor a 30. - Aplicar bloqueador varias veces durante la jornada de trabajo. - Beber líquidos o agua, en forma permanente. - Usar lentes con filtro UV y casco con legionario. - Usar ropa que cubra la mayor parte del cuerpo, idealmente de algodón y oscura. - Mantenga una dieta balanceada, incorpore frutas y verduras. - Informarse del nivel de radiación solar presente al permanecer o circular al aire libre en la dirección meteorológica



<p>Riesgos de Incendio o Explosiones</p>	<p>Daño a la propiedad Quemaduras Asfixias Fuego descontrolado Explosión Muerte por asfixia y/o Quemaduras</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar en áreas prohibidas (oficinas, bodegas y otros). - Verificar que las conexiones eléctricas estén en buen estado y con su conexión a tierra. - No almacenar materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables, cercano a fuentes de calor. - Evitar fugas de gas, derrames de aceites o combustibles u otros que puedan generar incendios y/o explosiones. - No realizar trabajos en caliente (soldadura, corte, etc) ante la presencia de elementos combustibles o inflamables. - Todos los Colaboradores deberán estar instruidos en el uso de extintores de incendio. - Los accesos a los extintores de incendio deberán permanecer siempre despejados, libres de obstáculos y señalizados. - Los extintores de incendio deberán estar cargados y vigentes, cada Colaborador deberá dar aviso si observa uno descargado o defectuoso. - No dar otro uso a los extintores de incendio sino para su cometido. - En caso de sea necesaria la evacuación seguir las instrucciones del plan de emergencia del edificio y/u oficinas, líder y la señalética existente.
<p>Vía Pública (Accidentes del trabajo Accidentes del Trayecto)</p>	<p>Heridas Contusiones Hematomas Fracturas Lesiones Múltiples Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar la señalización del tránsito. - Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento. - No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento. - Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva. - No corra en la vía pública. - Utilice calzado apropiado. - Tómese de los pasamanos cuando suba o baje escaleras. - Esté atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos, piedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc. - Cuando conduzca o transite no utilice el celular. Si es necesario deténgase para usarlo.
<p>Contacto con energía eléctrica</p>	<p>Incendios debido a causas eléctricas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanización muscular. Quemaduras internas y externas. Lesiones traumáticas por caídas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No usar enchufes deteriorados ni sobrecargar circuitos. - No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. - Realizar mantenciones periódicas a equipos e instalaciones. - No reforzar fusibles. - Utilizar los elementos de protección personal necesarios para la realización de trabajos. - No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. - No intervenir en trabajos eléctricos sin autorización y sin herramientas adecuadas. - No cometer actos temerarios al trabajar con circuitos vivos.
<p>Sismos- Terremotos y/o Siniestros (evacuación)</p>	<p>Lesiones Diversas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el plan de emergencia de su región. - Conocer las vías de evacuación y zonas de seguridad correspondientes a su lugar de trabajo. - Realizar la evacuación del lugar si es necesario, según el plan de emergencia del edificio/oficinas y/o los simulacros efectuados.



		<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la calma y no gritar. - Seguir las instrucciones del Líder de la emergencia y/o circular por las vías de evacuación (señalética). - No correr. - No usar ascensores. - Al transitar por escaleras use pasamanos. - Una vez que se esté evacuando el lugar no devolverse a buscar artículos personales u otros objetos. - Precaución ante la permanencia cerca de ventanales o alejarse de estos.
Conductas de naturaleza sexual no deseadas	Estrés Ansiedad Disminución del rendimiento. Baja autoestima. Trauma psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Política de NO tolerancia al acoso. - Capacitación semestral a todos los colaboradores. - Disponer de canales de denuncia confidenciales. - Protocolo Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
Hostigamiento que afecta la salud mental	Depresión. Estrés. Baja autoestima. Ausentismo. Reducción de la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> - Política de NO tolerancia al acoso. - Capacitación semestral a todos los colaboradores. - Disponer de canales de denuncia confidenciales. - Protocolo Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
Agresión física en el lugar de trabajo	Lesiones físicas. Trauma psicológico. Miedo. Inseguridad en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Control de acceso a las instalaciones. - Vigilancia y seguridad.
Insultos o amenazas	Estrés Ansiedad. Disminución del rendimiento Tensión en el ambiente laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en manejo de conflictos. - Canales para reportar incidentes.
Acciones o conductas que deterioran el bienestar del trabajador	Depresión. Ansiedad Estrés. Baja autoestima. Disminución del rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones periódicas del clima laboral y CEAL-SM.
Conducta intimidatoria hacia un Colaborador.	Depresión. Ansiedad Estrés. Baja autoestima. Disminución del rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Política de NO tolerancia al acoso. - Capacitación semestral a todos los colaboradores. - Disponer de canales de denuncia confidenciales. - Protocolo Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

2. PARA PERSONAL QUE LABORA EN TERRENO Y/O A BORDO

RIESGO	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Caída mismo y/o distinto nivel (en la embarcación)	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar correr en las embarcaciones y por las escaleras de tránsito. - Estar atentos a las condiciones del lugar donde se transita. - Al bajar por una escala o escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos y tener 3 puntos de apoyo.



	Lesiones múltiples Inmersión/Hipotermia Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Delimitar pasillos y zonas de tránsito las cuales se deberán mantener limpias, secas y libres de obstáculos y derrames de líquidos, aceites, petróleo o alimentos. - En trabajos de altura sobre 1.8 metros de diferencia de niveles es obligatorio el uso de arnés de seguridad y línea de vida afianzada a una estructura segura. - En montaje y desarme de andamios o en plataformas es obligatorio el uso de arnés de seguridad.
Golpes en la cabeza	Contusiones Heridas cortadas Fracturas TEC Inmersión/hipotermia Muerte.	<p>EL USO DE CASCO DE SEGURIDAD SERÁ OBLIGATORIO EN FAENAS DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transferencia de materiales y equipos desde o hacia grúas/plumas. - Bajo escotillas, aberturas y/o niveles inferiores. - Diques. - Maniobras marítimas y portuarias. - Desplazamiento por diferentes niveles de pisos y cubiertas. - Además, deberá tener precaución al circular por las distintas áreas de trabajo y atento a movimientos o maniobras de terceros.
Incendio o Explosiones	Quemaduras Asfixias Inmersión/Hipotermia Muerte. Daño a la propiedad.	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar en áreas donde esté prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. - Evitar el almacenamiento de materiales combustibles al costado de fuentes de calor, especialmente si éstos son inflamables o explosivos. - No efectuar trabajos en caliente ante la presencia de elementos combustibles y/o inflamables. - Evitar derrames de aceites, combustibles, fugas de gas u otros que puedan combustionar o explotar. - Observar periódicamente la campana de extracción de cocina, la cual deberá ser limpiada interiormente (ductos) al menos 2 veces al año. - Todos los Colaboradores deberán estar instruidos y capacitados en el uso de extintores contra incendio. - Los accesos a los equipos contra incendio deberán permanecer despejados, libres de obstáculos y estar señalizados. - Los extintores contra incendio deberán mantenerse siempre cargados y todo Colaborador deberá dar aviso si observa alguno descargado o fuera de servicio. - Jamás se debe dar otro uso a los extintores o equipos contra incendio corresponde.
Contacto con energía eléctrica	Incendios debido a causas eléctricas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanización muscular. Quemaduras internas y externas. Lesiones traumáticas Poli-contusiones por caídas.	<ul style="list-style-type: none"> - No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. - No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. - Realizar mantenciones periódicas a equipos e instalaciones. - No reforzar fusibles y/o bloquear o eliminar interruptores o diferenciales. - No eliminar o sacar protecciones eléctricas. - Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo a efectuar. - No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. - No intervenir en trabajos eléctricos sin autorización, ni herramientas adecuadas. - No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). - Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).



		<ul style="list-style-type: none"> - Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. - Se deben informar los trabajos y señalizar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. - Sólo personal autorizado para la tarea podrá intervenir los tableros eléctricos. - Ante incendios, en tableros, líneas o equipos eléctricos energizados, operar extintores de CO2 ó PQS, no utilizar agua, caso contrario, deberá cortar la fuente de alimentación.
Golpes en los pies	Fracturas Contusiones Heridas	<p>El uso de calzado de seguridad será obligatorio durante toda la jornada laboral (a bordo, maniobras, tránsito puerto, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Además, mantener el orden y aseo de su lugar de trabajo y tener precaución al circular por las distintas áreas operacionales.
Golpes por o contra materiales, equipos, herramientas o estructuras.	Lesiones varias Heridas Fracturas Contusiones y otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Usar EPP (zapatos, casco, guantes, lentes de seguridad). - Estar atento a la actividad que realice y las condiciones de su ambiente de trabajo y terceros en operación.
Manipulación inadecuada de Materiales y/o carga	Lesiones Musculoesqueléticas Heridas Fracturas	<ul style="list-style-type: none"> - Al levantar materiales, el Colaborador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Si es necesario se deberán complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares y/o solicitar ayuda. - Se deberán utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (Guantes de seguridad, calzado de seguridad y otros). - No sobrepasar el máximo de carga manual permitido de 25 kg. para los hombres y 20 kg para las mujeres.
Contacto con líquidos de limpieza	Dermatitis Alergias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el tipo y propiedades del producto, mediante la ficha técnica y hoja de datos de seguridad - Al aplicar líquidos de limpieza, lavar loza o utensilios, se debe utilizar guantes largos de goma o similar, para aislar las manos y la piel del producto. - Cuando se trasvasije líquidos de limpieza se debe utilizar un protector ocular-facial y revisar previamente la compatibilidad de los productos - Nunca se debe trasvasiar líquidos de limpieza en envases de bebidas y/o sin etiquetar. - Cumplir las medidas preventivas de la hoja de datos de seguridad del producto.
Manipulación de herramientas de mano	Golpes Lesiones musculoesqueléticas Heridas Atrapamiento de partículas Proyección de partículas Lesiones múltiples	<ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar la herramienta y EPP adecuados para el trabajo a realizar. - Mantener las herramientas en buen estado y guardarlas en lugares seguros. - Utilizar cada herramienta para lo que fue diseñada. - Mantener el lugar de trabajo ordenado y aseado.
Proyección de partículas	Heridas Cortes Contusiones Lesiones oculares	<ul style="list-style-type: none"> - Los equipos y herramientas se usarán con las protecciones y apoyos respectivos (Esmeriles, taladros, tornos, etc). - El uso de EPP (Lentes/careta, tapones, ropa de trabajo adecuada y otros) será obligatorio en trabajos de; esmerilado, oxicorte/soldadura y similares. - En cualquier trabajo donde se pueda generar proyección de partículas, se usarán protectores visuales



Caídas de materiales	Heridas Fracturas Contusiones Otros	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener correcto orden y aseo de zonas de trabajo y tránsito. - No dejar herramientas y/o materiales sueltos propensos a caídas. - En trabajos de mantenimiento o reparación en altura, para impedir la caída de objetos/herramientas y/o dañar a terceros se deberá proteger el perímetro: mallas, amarrar herramientas, no botar residuos al vacío, cercar, señalizar, etc.). - No exponerse al radio de acción de caída de materiales en trabajos que se efectúen en altura.
Corte con objetos punzantes y/o cortantes	Heridas cortopunzantes Heridas traumáticas	<ul style="list-style-type: none"> - El uso de guantes de seguridad será obligatorio, en trabajos de transporte de materiales, montaje de piezas, soldadura y/o en cualquier trabajo que revista riesgo de accidente para las manos. - Mantener siempre el orden y la limpieza. - Manejar en buen estado los elementos y/o herramientas de corte o similares. - Usar siempre las herramientas adecuadas para la actividad. - No colocar extremidades en el radio o línea de acción (Traspaso, entre o fin de corte de la herramienta u objeto). - No jugar ni realizar bromas con objetos cortantes y/o punzantes. - Transitar con las herramientas u objetos en fundas y/o tener la precaución de entrar contacto, tanto personal como de terceros, con sus partes filosas o punzantes.
Exposición a Ruido sobre 80 dB	Hipoacusia (disminución de la capacidad auditiva)	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los informes de ruido del Organismo Administrador de la ley y dar cumplimiento a sus recomendaciones. - Respetar la señalética del lugar. - Usar protección auditiva al encontrarse expuesto al agente (tipo fono o inserción). - No entrar a sala de máquinas o lugares con ruido sin protección auditiva. - No quitarse la protección auditiva en la sala de máquinas con motores funcionando. - Deberá mantener sus EPP en buen estado, limpio y conservado.
Contacto con fuego o superficies calientes	Quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar en áreas donde esté prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y aterrizadas. - No almacenar materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables, al costado de fuentes de calor. - Evitar derrames de aceites, combustibles, fugas de gas u otros que puedan generar incendios y/o explosiones. - Disponer de extintores contra incendio, operativos, cargados, señalizados y con fácil acceso. Todo Colaborador deberá dar aviso si observa un extintor descargado, en mal estado o fuera de su calzo. - Usar sus elementos de protección personal. - Cuando se encuentre trabajando cerca de tubos de escape o superficies calientes, no exponer las partes del cuerpo a la energía. - Revisar periódicamente la campana de extracción de la cocina y ductos, y efectuar limpieza por lo menos 2 veces al año. - No sacar protecciones de zonas susceptibles de provocar quemaduras (motores, turbo, escape de gases, etc.).



		<ul style="list-style-type: none"> - Al trasladar materiales calientes o contenedores con líquidos calientes, los operadores deberán, además de sus EPP, utilizar una pechera protectora.
Riesgo Exposición Químicos	a Lesiones respiratorias, oculares y a la piel.	<ul style="list-style-type: none"> - En toda área que implique contacto directo con sustancias tóxicas, se deberá conocer la sustancia a manipular (HDS) y deberán utilizarse: - Guantes de goma/PVC, botas de goma y antiparras herméticas. - Protección respiratoria adecuada determinada por la Supervisión y/o unidad de Prevención de Riesgos. - Ropa protectora (PVC u otro material resistente a químicos) - Mantener una buena ventilación.
Exposición a polvos, gases, etc.	Dificultades respiratorias (irritaciones, intoxicaciones) Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Antes de efectuar trabajos en lugares confinados o semiconfinados (salas de máquinas, estanques, otros); los riesgos deberán ser evaluados por el supervisor directo de la faena para autorizar su ingreso al lugar (medir, ventilar, etc.). - Todo Colaborador que para efectuar su labor deba bajar, subir o ingresar a un lugar o área poco accesible, estrecha, mal ventilada o iluminada, exponiéndose a la acción de agentes o riesgos imprevisibles, haciéndose al mismo tiempo difícil su auxilio, deberá hacerse acompañar por lo menos de un ayudante, para facilitar la labor y prestar la ayuda necesaria en caso de emergencia. - El uso de respiradores, máscaras o mascarillas será obligatorio para trabajos de: arenado de piezas, pintura, soldadura, ambientes confinados o semiconfinados, y en cualquier ambiente saturado que se esté expuesto a la inhalación de polvos, gases o vapores. - Al realizar trabajos en espacios confinados o semiconfinados se deberá implementar como apoyo ventilación mecánica a través de ventiladores, extractores, etc. - (Nota: La leche no está recomendada para ingerirla ante intoxicaciones).
Gases (Amoniaco-ozono)	Asfixia Irritación vías respiratorias Edema pulmonar Muerte.	<ul style="list-style-type: none"> - En las naves que tengan plantas de enfriamiento por amoniaco deberán usar los instrumentos de medición personal entregados por La Empresa cada vez que deban ingresar al lugar. - Si existe fuga de amoniaco se deberá actuar conforme al plan de contingencia para escape de amoniaco y usar los EPP dispuestos para la emergencia. - Se deberá evitar el ingreso a la sala con fuga. - Si es necesario ingresar al lugar de la fuga de amoniaco, la persona deberá hacerlo usando lo siguiente: Traje encapsulado Equipo de Respiración (ERA) Guantes
Caídas de personas al agua	Contusiones Politraumatismos Fracturas Inmersión Hipotermia Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Uso obligatorio de chaleco salvavidas al realizar maniobras en botes, en rampas de las embarcaciones, o en perímetros de embarcaciones donde exista riesgo de caída al agua. - Mantener flotadores circulares próximos a los frentes de trabajo con cuerdas de vida. - Mantener correcto orden y aseo en las zonas de circulación. - Conocer el zafarrancho de a bordo en caso de hombre al agua. - Estar atento a la actividad que realiza y su entorno de trabajo. (tránsito de naves, movimiento de espías, condición de mar, etc.)
Atropellos	Fracturas Contusiones Traumatismos	<ul style="list-style-type: none"> - Al realizar faenas de carga de rodados se debe tener extrema precaución al ingreso y salidas de éstos de la rampa y al desplazarse en la cubierta de la nave.



	Fatales	<ul style="list-style-type: none"> - No ubicarse delante, entre o atrás de vehículos que estén en movimiento. - Usar vestuario visible y/o con reflectantes. - Prohibido usar elementos distractores en las faenas o maniobras, tránsito en recintos y naves (equipos de música, celulares y otros). - Estar atento a la actividad que deba realizar y de terceros en el entorno de trabajo. (tránsito de vehículos, circulación peatonal y respetar demarcación y/o señalética).
Exposición a Radiación Solar UVA-UVB sobre 6 (exteriores)	Queratitis Cataratas Eritemas Foto-alergias Cáncer	<ul style="list-style-type: none"> - Usar bloqueador solar de factor > a 30. - Aplicar bloqueador varias veces durante la jornada de trabajo. - Beber líquidos o agua, en forma permanente. - Usar lentes con filtro UV y protección cabeza y cuello. - Usar ropa que cubra la mayor parte del cuerpo, idealmente de algodón y oscura. - Mantenga una dieta balanceada, incorpore frutas y verduras. - Informarse del nivel de radiación solar presente al permanecer o circular al aire libre en la dirección meteorológica.
Atrapamiento y golpes con espías, bozas, cabos, estrobos, cadenas y/o cables.	Contusiones Luxaciones Politraumatismos Amputaciones Fractura Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - El personal que realiza trabajos de estibador o estrobador debe colocar las manos en posición adecuada al izar o bajar una carga y usará gancho de mano para situar o alcanzar cadenas, cables o estrobos. - Solamente el Colaborador asignado a la maniobra para este efecto, estará autorizado para hacer señales al gruero. - Nunca los Colaboradores deben amarrar o enrollar su cuerpo o brazos con los cabos o cables de amarre. - Al guiar cargas con amarras: <ol style="list-style-type: none"> a) Colocar retenidas en la parte inferior de la carga para controlar su posición. b) No amarrar ni enrollar el cuerpo o los brazos con los cabos de maniobra. c) No guiar cables ni cordeles de maniobras con las manos desprotegidas de guantes. - Quien efectúe la tarea de amarrador, debe evitar siempre colocar las extremidades entre los puntos de contacto de las espías o bozas con la bita o cornamusa u otra superficie fija (bandas, gateras), al igual que los estrobos con los grilletes y material a estibar. - Cuando las espías se tesen ubicarse en un lugar de resguardo en caso lleguen a cortarse y/o lasquen. No quedarse cerca del radio de acción de las espías.
Riesgo de izamiento, transporte, desplazamiento y descenso de carga, con grúas o brazos hidráulicos.	Contusiones Luxaciones Politraumatismos Fracturas Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - El operador de la grúa o brazo hidráulico deberá chequear antes de la operación que todos los equipos y elementos de maniobra se encuentren en buenas condiciones. - No se deberá nunca usar dispositivos de levante inseguros: Estrobos defectuosos, ganchos hechizos, distendidos, trisados o soldados, cables con cocas, torceduras o picados, eslingas en mal estado o torcidas, o cadenas y/o pulpos defectuosos. etc. - Estibar perfectamente centrada la carga para evitar deslizamientos o basculamientos y verificar que no queden materiales sueltos que puedan desprenderse o caer. - La permanencia o desplazamiento de Colaboradores bajo la carga suspendida está prohibida.



		<ul style="list-style-type: none"> - Cuando haya riesgo de oscilaciones o choque de la carga en transferencia, se guiará la misma con retenidas. - El operador de la grúa nunca subirá una carga que active los sensores de sobrecarga, ni cargas mal estrobadadas o mal estibadas y tampoco deberá pasar carga sobre el personal. - No se deberá transportar personas en los ganchos, en los sistemas de sujeción o con la carga.
Riesgo atrapamiento y aplastamiento	<p>Contusiones Luxaciones Politraumatismos Amputaciones Fracturas. Muerte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibido usar ropa suelta, holgada o larga de mangas para operar equipos de desbaste, esmerilado o perforación - Prohibido colocarse bajo carga suspendida, grúas. - No reparar vehículos sin bloquear sus posibles movimientos de traslación y/o en movimiento horizontal en caso de ubicarse bajo éste. - Respetar la señalización de seguridad. - Prohibido utilizar anillos, cadenas, pelo suelto (debe estar amarrado) - Antes de intervenir equipos, desenergizar o cortar alimentación y bloquear posibles movimientos. - No colocar extremidades entre puntos de contacto de carga, espías, bozas u otros elementos en maniobras, - No esmerilar elementos articulados y/o flexibles sin fijación. - No colocar dedos en orificios o entre las vigas o bases para ver calzos de uniones de estructuras o equipos. - Al cortar o soltar alguna estructura no ubicar extremidades en su trayectoria. - No posicionarse entre la banda o contorno de la nave y muelle u otra nave abarloada para embarcar desembarcar, efectuar reparaciones u otra actividad. - En navegación asegurar o trincar elementos factibles de moverse (Escalas, cajas, contenedores, puertas, escotillas, etc)
Golpes y/o atrapamientos (Colisión, choques y volcamientos), atropellos (terceros).	<p>Contusiones Esguinces, Luxaciones Politraumatismos Amputaciones Fracturas Muerte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar estado de los frenos, sistema mecánico, eléctrico, aire y dispositivos generales de funcionamiento del vehículo (niveles de combustible, agua, aceite, líquido frenos; estado de los neumáticos y luces) - Conocer las características del vehículo (Capacidad de carga, rampa o carro, altura máxima, peso máximo. - Portar y mantener vigente: Documentos del vehículo y del conductor (Revisión técnica. padrón, permiso de circulación, seguros y carnet de conducir). - No despegar la vista de las vías de circulación y atento a las condiciones del tránsito y señalética. - Realizar comunicaciones, deteniendo el camión en el costado del camino con las balizas encendidas. - Precaución en sectores que presenten condiciones desfavorables (Vías en mal estado, caminos angostos y/o sinuosos, pendientes pronunciadas. - Mantener distancia segura ante vehículo que lo proceda. - Manejar siempre a la defensiva y respetar señales y normas del tránsito. - Usar cinturón de seguridad. - Conductor deberá estar en buenas condiciones físicas (Salud compatible y con descanso adecuado).
Golpes y/o atrapamientos (lanza del carro o	<p>Contusiones Politraumatismos Amputaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenerse atento y no ubicar partes del cuerpo en la línea de acción de la rampa y acople o carro y su lanza.



<p>en acople de rampa). Atropellos.</p>	<p>Fracturas Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar el camión, su rampa o carro durante el proceso de carga o descarga, ante movimientos inesperados (estacionamiento, ubicación, zona de transferencia). -
<p>Golpes, Atrapamientos. Atropellado por otros vehículos (Cambio de neumáticos)</p>	<p>Contusiones, Politraumatismos, Fracturas Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Usar chaleco reflectante, colocar los triángulos a una distancia adecuada. - Disponer de repuestos en buenas condiciones y dispositivos auxiliares para poder efectuar la actividad. - Si la operación es insegura deberá solicitar apoyo, para mejorar condición. - Estar atento a las condiciones de tránsito
<p>Mantenimiento de naves, equipos, maquinarias y motores</p>	<p>Traumatismos Contusiones Fracturas Amputaciones Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solo personal autorizado deberá operar o reparar los siguientes vehículos, naves maquinaria y/o equipos de La Empresa: Vehículos de transporte (camionetas), Embarcaciones (remolcadores, lanchas, transbordadores, etc.), Grúas horquilla, Grúas, brazos hidráulicos, winches, soldadoras, equipos de oxicorte, galleteras, esmeriles de banco, etc. Motores, generadores, bombas, y similares, Hélices, ejes, timón, Equipos de navegación, otros equipos o dispositivos electrónicos. - En equipos que sea imprescindible un conocimiento técnico previo para evitar accidentes que pongan en peligro la integridad propia o de otros Colaboradores. - Se deberá velar por parte de todos los Colaboradores que los mecanismos de protección de maquinarias o equipos u otros equipos de seguridad, no sean removidos o dejados inoperantes. - Antes de proceder a la revisión, limpieza, acondicionamiento o reparación, de cualquier maquinaria, equipo o sistema mecánico o eléctrico, deberá evitarse el accionamiento accidental de ellos, desconectando completamente, el circuito de alimentación eléctrica y bloquear cualquier dispositivo de accionamiento o movimiento.
<p>Faenas de buceo bajo condiciones inadecuadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asfixia - Envenenamiento por Co2, CO u otros gases. - Síndrome por descompresión inadecuada. - Nitronarcosis. - Sobrepresión pulmonar. - Barotraumas. - Hipotermia / hipertermia. - Enredos de elementos (mangueras). - Golpes contra estructuras metálicas estacionadas. - Golpes por proyección de partículas en 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar compresor constantemente. - Realizar descompresión cuando sea necesario. - Respetar tiempos de ascenso y descenso. - Control de Supervisor de Buceo. - No bucear en condiciones de enfermedades nasales o resfrío. - Utilizar EPP de buceo certificado para mantener temperatura corporal en operaciones de buceo. - Estar atento a entorno de faena. - Uso de EPP en superficie. - Realizar maniobras con cuchillo de buceo con precaución. - Guardar cuchillo en estuche de buceo. - No superar 40 mts. de profundidad en faenas de buceo (tener cámara hiperbárica si se supera).



	<p>cuerpo, rostro y ojos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contacto con elementos cortantes y/o punzantes. 	
<p>Conductas de naturaleza sexual no deseadas</p>	<p>Estrés Ansiedad Disminución del rendimiento. Baja autoestima. - Trauma psicológico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política de NO tolerancia al acoso. - Capacitación semestral a todos los colaboradores. - Disponer de canales de denuncia confidenciales. - Protocolo Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
<p>Hostigamiento que afecta la salud mental</p>	<p>Depresión. Estrés. Baja autoestima. Ausentismo. - Reducción de la productividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política de NO tolerancia al acoso. - Capacitación semestral a todos los colaboradores. - Disponer de canales de denuncia confidenciales. - Protocolo Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
<p>Agresión física en el lugar de trabajo</p>	<p>Lesiones físicas. Trauma psicológico. Miedo. - Inseguridad en el lugar de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Control de acceso a las instalaciones. - Vigilancia y seguridad.
<p>Insultos o amenazas</p>	<p>Estrés Ansiedad. Disminución del rendimiento - Tensión en el ambiente laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en manejo de conflictos. - Canales para reportar incidentes.
<p>Acciones o conductas que deterioran el bienestar del trabajador</p>	<p>Depresión. Ansiedad Estrés. Baja autoestima. - Disminución del rendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones periódicas del clima laboral y CEAL-SM.
<p>Conducta intimidatoria hacia un Colaborador.</p>	<p>Depresión. Ansiedad Estrés. Baja autoestima. - Disminución del rendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política de NO tolerancia al acoso. - Capacitación semestral a todos los colaboradores. - Disponer de canales de denuncia confidenciales. - Protocolo Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

TRABAJOS EN BODEGA

RIESGO	CONSECUENCIA	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Exposición a manejo manual de carga - Agente Ergonómico.</p>	<p>Dolores extremidades superiores e inferiores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Usar equipo auxiliar para el traslado de bultos. - Mujeres no deben cargar más de 20 kilos y hombres no más de 25 kilos. Para embarazadas y menores de 18 años no está permitido el MMC. - Aplicar protocolo TMERT - EESS y MMC - No manipular cargas pesadas de forma individual
<p>Caida de objetos desde altura</p>	<p>Contusión Corte. Hematomas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicar mercadería en forma ordenada en los estantes dispuestos por sociedad.



		<ul style="list-style-type: none"> - La mercadería pesada o de mayor tamaño deben quedar en el rack inferior y los de menor tamaño o menos peso deben quedar en los racks superiores.
Golpeado por objeto.	Contusión. Hematomas.	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar calzado de seguridad. - Estar atento a la actividad que se realiza (almacenamiento o descarga) - No dejar mercaderías sobresaliendo del rack, en ese caso es mejor que quede en el suelo, pero sin interrumpir el libre desplazamiento. - Los estantes deben estar en buen estado. - Mantener buena iluminación. - Mercadería de gran volumen o mayor peso deben quedar en los estantes inferiores y lo más liviano en los superiores.
Caída mismo nivel	Esguinces Fracturas	<ul style="list-style-type: none"> - Estar atento a las condiciones de la zona de desplazamiento. - Mantener visual del trayecto a recorrer. - La mercadería no debe quedar en zonas de desplazamiento ni salida de emergencia - Orden y limpieza. - Iluminación adecuada.
Atrapamiento por objeto en movimiento.	Esguince Fracturas	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar la descarga de materiales con un compañero. - Mantener los ojos puestos en la tarea y en las zonas de desplazamiento del equipo auxiliar. - Realizar mantenimiento del equipo auxiliar para evitar que se detenga por falta de lubricación. - Usar calzado de seguridad con puntera y caña alta. - Realizar la carga/descarga con el motor apagado o freno de estacionamiento aplicado. - La ropa debe ser ceñida al cuerpo. No usar pulseras, anillos, bufandas y quienes usen el cabello largo deben tomarlo.
Aplastamiento	Esguince Fracturas	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar el descenso de la mercadería con un compañero. - Asegurar y sujetar el material de descarga para evitar el desplazamiento de este por el equipo auxiliar. - En caso de descarga manual, tomar la caja o material a descargar con firmeza y llevarlo pegado al cuerpo. - Apilar el material más pesado sobre el más liviano. - Distribuir la carga de manera uniforme para un peso equilibrado.
Inhalación de productos químicos por rotura de envases	Irritación respiratorias vías	<ul style="list-style-type: none"> - Al recibir productos, revisar que los envases se encuentren en buenas condiciones y sin filtración. - Todos los productos deben estar identificados y con etiqueta de peligrosidad. - Tambores o productos químicos de alto volumen, deben ser almacenados en el exterior. - REVISAR VENTILACIÓN DE LA BODEGA
Contacto con productos químicos por rotura de envases	Dermatitis Irritación ocular	<ul style="list-style-type: none"> - Tambores o productos químicos de alto volumen, deben ser almacenados en el exterior de manera ordenada. - En caso de derrame, contener el producto con aserrín, paños absorbente o similar. Usar guantes de protección química. - Almacenar según compatibilidad de productos. Ej, no almacenar junto inflamables con corrosivos. - Mantener en un lugar visible las hojas de datos de seguridad (HDS) de todos los productos químicos.



TITULO X LEY N° 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Artículo 164. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 165. Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

TITULO XI LEY N° 20.770 MODIFICA LA LEY DEL TRANSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS, CON RESULTADO DE MUERTE (LEY EMILIA)

Artículo 166. Todo aquel que es condenado por conducir en estado de ebriedad con resultado de lesiones graves, gravísimas o la muerte, deberá cumplir siempre en forma efectiva, a lo menos un año de cárcel y sólo podrán optar a libertad condicional una vez que hayan cumplido dos tercios de la pena impuesta. Los que causen lesiones a terceros conduciendo en estado de ebriedad, estarán afectos a las siguientes penas:

- a. Prisión de entre 3 años y un día a 5 años.
- b. Multa de entre 8 y 20 UTM.
- c. Inhabilitación de por vida para conducir vehículos motorizados.
- d. Retención del vehículo involucrado.
5. Los que causen la muerte a terceros conduciendo en estado de ebriedad:
 - a. Prisión de entre 3 años y un día a 10 años.
 - b. Multa de entre 8 y 20 UTM.
 - c. Inhabilitado de por vida para conducir vehículos motorizados.
 - d. Decomiso del vehículo involucrado.

Artículo 167. Si el conductor que maneja en estado de ebriedad ha sido condenado por un delito similar, es conductor profesional, su licencia fue cancelada o está inhabilitado para conducir, estará afecto a las siguientes sanciones:

- a. Si causa la muerte de otro, el juez podrá decretar prisión de entre 5 años y un día a 10 años.
- b. Si es causante de lesiones graves o gravísimas, penas de entre 4 años y un día a 5 años.

Artículo 168. Todo aquel que participe en un accidente automovilístico estará obligado a:

- a. Detener la marcha.
- b. Prestar la ayuda que fuese posible al afectado (lo que depende de las circunstancias del caso y los conocimientos del conductor).
- c. Dar cuenta a la autoridad del hecho.

Las infracciones a estas obligaciones, producirá los siguientes efectos:

- d. Si solo se registran daños materiales: será objeto de una multa de 3 a 6 UTM y se le suspenderá la licencia hasta por un mes.
- e. Si sólo producen lesiones leves o menos graves a un tercero: será objeto de una multa de entre 7 y 10 UTM, se le inhabilitará de por vida conducir vehículos motorizados y será condenado a una pena de presidio de entre 541 días a 3 años.
- f. Si se producen lesiones graves, gravísimas o la muerte de un tercero: será condenado a una multa de entre 11 y 20 UTM, se le inhabilitará de por vida para conducir vehículos motorizados, será condenado a una pena de presidio de entre 3 años y un día a 5 años, y el vehículo que participó en los hechos será decomisado.



Artículo 169. En todo accidente automovilístico, el conductor estará obligado a practicarse exámenes para determinar la dosificación de alcohol en sangre o la presencia de drogas. Si el conductor se niega al examen, altera sus resultados o lo demora, estará afecto a lo siguiente:

- a. Si solo se registraron daños materiales o lesiones leves o menos graves a un tercero:
 - Multa de entre 11 y 20 UTM.
 - Suspensión de la licencia por un mes.
- b. Si se producen lesiones graves, gravísimas o la muerte de un tercero:
 - Multa de entre 11 y 20 UTM.
 - Inhabilitación de por vida para conducir vehículos motorizados.
 - Prisión de 3 años y un día a 5 años en la cárcel.
 - Decomiso del vehículo involucrado.

Artículo 170. En caso de fuga, las penas se aplican independiente si hay consumo de alcohol.

Artículo 171. En caso de que un conductor sea encontrado con alcohol en la sangre, pero sin que haya causado lesiones gravísimas o la muerte, no se aplica la “Ley Emilia”, sino la “Ley Tolerancia Cero”.

TITULO XII LEY N° 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS COLABORADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.

Artículo 172. Agregase en el Código del Trabajo, después del Artículo 184, el siguiente Artículo 184 bis: “Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los Colaboradores, el empleador deberá:

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

Artículo 173. Con todo, el Colaborador 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 Colaborador 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.

Artículo 174. Los Colaboradores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas, 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 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 Colaboradores. 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.

TITULO XIII LEY N° 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS (LEY SANNA)

Artículo 175. Objeto del Seguro. Establéese un seguro obligatorio, en adelante “el seguro”, para los padres y madres Colaboradores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese periodo un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Artículo 176. Personas protegidas por el seguro. Estarán sujetos al seguro las siguientes categorías de Colaboradores.

- a. Los Colaboradores dependientes regidos por el Código del Trabajo.



- b. Los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgando el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.
- c. Los Colaboradores independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980. La afiliación de un Colaborador al Seguro se entenderá efectuada por el solo ministerio de la ley, cuando se incorpore al régimen del seguro de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 177. Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre Colaboradores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el Colaborador o la Colaboradora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Artículo 178. De las prestaciones del Seguro. Los Colaboradores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.

Artículo 179. Requisitos de acceso al Seguro. Para acceder a las prestaciones del Seguro los Colaboradores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

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

Artículo 180. Requisitos de acceso al Seguro para el Colaborador temporal cesante. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el Colaborador o la Colaboradora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

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

Artículo 181. Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

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



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

Artículo 182. Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:

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

Artículo 183. Condiciones de acceso en caso de trasplante. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:

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

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

Artículo 184. Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida. La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

Las condiciones de acceso y acreditación son las siguientes:

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

Artículo 185. Condiciones de acceso en caso de accidente grave. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente son las siguientes:

Informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite:

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

Artículo 186. Reglamentos de ejecución. Uno o más reglamentos conjuntos de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, suscritos además por el Ministerio de Hacienda, fijarán las normas para la adecuada



aplicación y acreditación de lo dispuesto en los artículos 8°, 9°, 10° y 11° incluidas las normas relativas a la emisión de las licencias médicas y los demás antecedentes documentales.

TITULO XIV VIGENCIA

Artículo 187. El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero 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, de La Empresa o los Colaboradores.

DISTRIBUCIÓN

SEREMI DE SALUD

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

COLABORADORES DE LA EMPRESA

ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY N° 16.744.



REGISTRO DE ENTREGA RIOHS

De conformidad con lo dispuesto en los Artículos 156 y siguientes del Código del Trabajo y en el Artículo 67 de la ley Nº 16.744, acuso recibo del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de La Empresa.

En caso de no comprender el verdadero significado de alguno de sus Artículos, me comprometo a solicitar explicaciones a mis superiores respectivos.

Dejo constancia de comprender claramente los beneficios que se obtienen al trabajar con seguridad y reconozco mi deber de evitar lesiones personales, daños a equipos, materiales y a la propiedad.

Me comprometo igualmente a estudiar este reglamento y a cumplir cabalmente sus disposiciones, como también acatar otras normas e instrucciones reglamentarias emanadas de La Empresa, ya que ellas tienen por objeto lograr un desarrollo laboral seguro y eficaz.

Nombre completo : _____

Cédula de identidad : _____

Empresa : **CPT EMPRESAS MARÍTIMAS S.A, RUT: 83.562.400-5**

Cargo : _____

Fecha : _____

Firma : _____

