REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

FRUTICOLA VICONTO S.A.

Rut: 96.512.190-0

SUCURSALES: **Fundo Quinta de Maipo s/n, Buin.**
Fundo Los Pretiles s/n, Chimbarongo.
Fundo Quitralman, Quitralman s/n

Ultima versión: Abril, 2025

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de **FRUTICOLA VICONTO S.A.** cuya actividad es agrícola, que el presente **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad,** en el trabajo se ha confeccionado en cumplimiento al Código del Trabajo, en la Ley N°16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto N° 44 Aprueba nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.

La Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67°, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las personas trabajadoras a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan".

El inciso primero del artículo 153° del Código del Trabajo, establece que: "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más personas trabajadoras permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en las personas trabajadoras, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse las personas trabajadora , en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores/as dependientes de la empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** en las labores, faenas o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por la Empresa .

Son contrarios a los principios de las leyes laborales y para la Empresa, los actos de discriminación sean éstas por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia u origen sociales, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En caso de situaciones de riesgo sanitario o de cualquier otra medida que pudiera afectar el normal funcionamiento de la empresa, esta podrá adoptar las medidas necesarias para el adecuado cuidado de las personas trabajadora persona trabajadora personas persona trabajadora as, conforme a lo que la autoridad competente instruya para ese efecto, y en armonía con cualquier otra norma de higiene y salubridad, que para esa situación particular se dicte.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para las personas trabajadoras dar fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la Empresa, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboren en la Empresa.

la Empresa, da un trato digno a todos los trabajadores, no permitiendo ningún tipo de maltrato de orden físico, psicológico ni moral.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a **FRUTICOLA VICONTO S.A.** y mantener:

- Relaciones armónicas con cada persona trabajadora de éste con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso de las personas trabajadoras
- Una cultura de prevención de riesgos.
- Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

"ESTE DOCUMENTO ES DE CONOCIMIENTO Y LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LAS PERSONAS TRABAJADORAS"

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

TITULO I: DEL INGRESO:

Artículo 1°: DEFINICIONES

1. **Empresa:** es la entidad empleadora que contrata los servicios de la persona trabajadora: **FRUTICOLA VICONTO S.A.**
2. **Persona trabajadora o Trabajador:** Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la Empresa y por los cuales recibirá remuneración.
3. **Jefe Directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está la persona trabajadora y es quien deberá informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento a la implementación de las medidas correctivas.
4. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. Exceptuándose los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador. (Art. 5° Ley 16.744).
5. **Accidente de Trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar del trabajo, Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro". (Art. 5° Ley 16.744).

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, certificado de la primera atención de salud en el respectivo centro, testigos u otro medio igualmente fehaciente.

6. **Trabajo a distancia:** Es aquél en que la persona trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o labores de la Empresa.
7. **Teletrabajo:** Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
8. **Adolescente** con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido 15 años y sea menor de 18 años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo y Ley N°21.271
9. **Adolescente sin edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido 14 años y que sea menor de 15 años.
10. **Mujer** :Para efectos de la ley 21675, el vocablo "mujer" comprenderá a niñas, adolescentes y mujeres adultas, sin distinción.
11. **Niña:** Toda mujer hasta los 14 años.
12. **Adolescente:** a toda mujer mayor de 14 y menor de 18 años. Para efectos de la ley 21675, el vocablo "mujer" comprenderá a niñas, adolescentes y mujeres adultas, sin distinción.
13. **Mujer adulta:** a toda mujer que sea mayor de 18 años. Para efectos de la ley 21675, el vocablo "mujer" comprenderá a niñas, adolescentes y mujeres adultas, sin distinción.
14. **Gestión preventiva:** Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.
15. **Entorno de trabajo seguro y saludable:** Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.
16. **Normas de prevención de riesgos laborales:** Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.
17. **Peligro:** Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.
18. **Incidentes o sucesos peligrosos:** Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.
19. **Factor de riesgo:** Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.
20. **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras 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.
21. **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuestos el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional .
22. **Riesgo grave e inminente:** Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.
23. **Enfermedad Profesional:** Es aquella 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 (Art. 7° Ley 16.744).
24. **Medidas preventivas:** Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

25. Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

26. Equipos de Protección Personal: conjunto de elementos que permita al trabajador realizar sus labores con seguridad y actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física y salud.

27. Violencia en el trabajo: Ley 21675. Toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

28. Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.

29. Violencia o acoso por razón de género: Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

30. Violencia externa: Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

31. Lugares o centros de trabajo: Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

32. Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

33. Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

34. Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley. En caso de que este reglamento se refiera sin más al "Comité Paritario", se entenderá que la disposición respectiva se aplicará a todos ellos.

35. Departamento de Prevención de Riesgos: Corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.

36. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en

el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

37. Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del presente reglamento.

38. Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora, de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 de este reglamento.

39. Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

40. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

41. Organismo Administrador del Seguro: del cual la empresa es adherente.

42. Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

TITULO II . DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 2 : Las personas interesadas en incorporarse como persona trabajadora de la empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** deberán presentar, en el área designada para este propósito, toda la documentación y antecedentes que sean requeridos para postular a ingresar como trabajador de la Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** e informar verazmente sobre sus antecedentes personales y laborales, adjuntando los documentos que le sean requeridos por la Empresa; considerados necesarios para la formalización del contrato de trabajo correspondiente, y que cumplan con los requisitos solicitados.

Presentar los documentos y antecedentes que se indican a continuación:

a) Currículum vitae
b) Fotocopia cédula de Identidad.
c) Tener 18 años de edad.
d) Certificado de situación militar al día, para hombres mayores a 18 años si corresponde.
e) Finiquito del último empleador si lo hubiese tenido.
f) Certificado de estudios cursados, en caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
g) Certificado de Salud. (Tales como evaluaciones preocupacionales de salud, psicológicas, Psicosensotécnico, de detección de consumo de drogas u otras, según el riesgo relacionado al cargo o función correspondiente).
h) Si fuere casado/a, certificado de matrimonio, y si corresponde, certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares, cuando procediere.
i) Certificado vigente de afiliación a una A.F.P, si estuviere afiliado a este sistema previsional.
j) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
k) Salud compatible con las funciones a realizar.
l) Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional al que está acogido/a.
m) Certificado vigente de afiliación a una Isapre, en el caso que estuviese afiliado a dicho sistema de salud.

n) Fotocopia de la Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N° 18.290 y los requisitos del cargo; correspondiente a la clase exigida según el cargo de acuerdo con la Ley de Tránsito, junto con la hoja de vida del conductor. Esto aplica tanto a los postulantes para el cargo de conductor o funciones de conducción, como a las personas trabajadores a quienes se les asigne un vehículo para desempeñar sus labores en la Empresa. La renovación de la licencia de conducir será responsabilidad de la persona trabajadora, quien deberá comunicar al área encargada o jefatura directa, según sea el caso.
o) En el caso de los conductores de maquinaria agrícola (tractores), deben tener licencia de conducir vigente clase D.
p) Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.
q) Las restantes exigencias que determine la Empresa, según el cargo o la función a la que postule el interesado .

Artículo 3 : Los documentos y requisitos expuestos precedentemente no excluyen las demás exigencias específicas que el cargo requiera, constituyendo requisito esencial el aprobar las pruebas y exámenes de competencia, habilidades y psicológicos que la Empresa determine realizar o practicar en cada nuevo postulante, según el cargo de que se trate, y la descripción de funciones y labores que corresponda.

Artículo 4 : Si la Empresa comprueba con posterioridad a la contratación que la información y/o documentación anterior es falsa y/o adulterada, la empresa podrá terminar el contrato de trabajo de inmediato, sin derecho para el trabajador de indemnización alguna, fundado en la causal del Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo, eso es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

TITULO III : DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5 : Cumplidos los requisitos señalados en el Artículo 2º, después del proceso de selección correspondiente, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo, dentro del plazo de 15 días de de la incorporación la persona trabajadora, deberá celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y el otro en poder de la empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** Los contratos de temporada, por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, deberán escriturarse dentro del plazo de 5 días de incorporado el trabajador.

Artículo 6: El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador y, cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a 28 días, se deberá remitir una copia del contrato a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de su escrituración.

Artículo 7: El Contrato de Trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones y en conformidad a la Ley:
1. Lugar y fecha de la contratación.
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, correo electrónico personal.
3. Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
4. Certificado de salud.
5. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que haya de prestarse.
6. Monto, forma o período de pago de las remuneraciones acordada.
7. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la Empresa existiere el sistema de trabajo por turnos, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
8. Plazo del contrato de trabajo.
9. Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, la empresa y la persona trabajadora.

10. Podrá señalar dos o más funciones específicas, alternativas o complementarias.

Artículo 8: **PERSONA TRABAJADORA EXTRANJERA.**

Para la persona trabajadora extranjera sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la Visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporaria
- Visa Sujeta a Contrato
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción)
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción)

Si posteriormente se constata que los antecedentes proporcionados fueron adulterados o falsos, será causal de terminación del contrato de trabajo que se hubiera celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

Para la persona trabajadora extranjera (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:

- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del empleador(a)
- Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio la persona trabajadora.
- Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada.
- Determinación de la remuneración (no podrá ser inferior al salario mínimo). Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- Duración del contrato y fecha de inicio de actividades. Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:
- Cláusula de vigencia.
- Cláusula de viaje.
- Cláusula de régimen previsional.
- Cláusula de impuesto a la renta.

El contrato de trabajo de la persona trabajadora extranjeras deberá legalizarse ante Notario Público.

La Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por periodos iguales y sucesivos.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares de este o en documentos anexos firmados por ambas partes.

La remuneración de la persona trabajadora se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

Artículo 9: Por política de la Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** no se contratan menores de 18 años de edad; Si se contratasen, menores de 18 años y mayores de 16 años , deberán presentar autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales, además de un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 13 del Código del Trabajo, o a disposiciones posteriores. En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años de edad. Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y el organismo administrador respectivo al cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

Artículo 10 : Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderá que forman parte integrante del contrato de trabajo.

Artículo 11 : Será obligación del trabajador mantener actualizada los antecedentes y modificaciones que digan relación a su estado civil, domicilio, profesión u otros consignados en el contrato. Del mismo modo deberá informar respecto del aumento o disminución de sus cargas familiares con los certificados correspondientes.

Artículo 12 : La remuneración contractual del trabajador se actualizará a lo menos una vez al año, incluyéndose los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda.

Artículo 13: La Empresa deberá registrar todos los contratos de trabajo celebrados dentro de los 15 días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación de la persona trabajadora en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

En el contrato podrá establecerse la cantidad que la persona trabajadora asigne para la mantención de su familia. El cónyuge puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración del otro cónyuge, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo. En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario.

Artículo 5 bis: Ningún empleador podrá condicionar la contratación de la persona trabajadora , su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que la persona trabajadora no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.

Artículo 5 ter: La persona trabajadora podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N°20.584, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otras personas trabajadora . En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir su costo. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 14°:EN CASO DE CONTRATAR A UN ADOLECENTE CON EDAD PARA TRABAJAR (menores de 18 años y mayores de 15) se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que los servicios que sean prestados por este adolescente sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido, entendiéndose como tal, aquel que no sea considerado trabajo peligroso, y que, por la naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda. Se considera trabajo peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participan en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico.

b) Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo, quien requerirá informe sobre la conveniencia de esta a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda.

c) Acreditar, mediante Certificado de Licencia de Enseñanza Media, haber concluido su Educación Media o encontrarse cursando esta o la Educación Básica acreditando su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional, actualizando dicho certificado cada seis meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo.

d) Garantizar siempre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan las demás personas trabajadoras, según corresponda.

e) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas.

f) Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

Artículo 15°: PROTECCION DE NIÑOS, NIÑAS SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR

La Empresa adoptará todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los niños, niñas y adolescente con o sin edad para trabajar, garantizando las condiciones adecuadas seguridad y salud en el trabajo.

- No serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Para ello, antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar según artículo 16 del código del Trabajo, o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempañará, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgos existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado a la matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y conforme a tal instrumento, se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de los resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de prelación: eliminar o evitar los riesgos, controlar los riesgos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdura situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Asimismo, el empleador deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgos a los que se expondrán y las medidas de prevención específicas que deberán adoptar para su protección, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato, de conformidad al artículo 14 del Código del Trabajo.

Corresponderá al empleador proporcionar la capacitación necesaria y adecuada a su edad para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable. Deberá, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento por parte de quien sea contratado del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido capacitado.

◆ Directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso dirigido a los empleadores. Los empleadores que contraten a adolescentes con edad para trabajar o excepcionalmente a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, en conformidad con el artículo 16 del Código del Trabajo, resguardarán sus derechos en todo momento y promoverá su protección. Asimismo, y con el fin de evitar el trabajo peligroso de ellos, los empleadores procurarán implementar las directrices que se indican:

1. Al momento de contratarlos, considerar resguardos adicionales, como cubrir sus eventuales necesidades especiales de supervisión y quía en relación con el trabajo que desarrolle al momento de asignarles sus funciones y responsabilidades.
2. Acompañarlos en su formación laboral desde el primer día, procurando su mejor integración y

proporcionándoles orientación
3. Adicionalmente al deber de información señalado en el artículo anterior, realizar una capacitación o inducción al iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de prevenir situaciones que conlleven riesgos para su salud e integridad.
4. Evaluar el funcionamiento y actividades que se realizan en la empresa, a fin de que, previo a su contratación, se determine fundamentalmente si existen las condiciones para ello.
5. Conocer y difundir, de forma clara y precisa, la legislación sobre trabajo adolescente protegido, a través de la entrega de folletos explicativos, inclusión de información en diversos diarios murales y/o envío de correos, para que todos quienes trabajen o presten servicios en las dependencias de la empresa conozca la normativa aplicable en la materia. Para estos efectos, el empleador deberá solicitar el material y/o capacitaciones a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
6. Crear un ambiente que propenda al desarrollo del máximo potencial de ellos, para lo cual se sugiere contar con canales de comunicación abiertos, realizar capacitaciones constantes, entre otros.
7. Incluir reglas o normas asociada al trabajo adolescente protegido en este Reglamento.
8. Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria respecto a ellos, especialmente en lo relativo a acceso, remuneración y Seguridad Social.

TITULO IV . DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

FRUTICOLA VICONTO S.A. dará terminación de los contratos de trabajo ciñéndose a las disposiciones contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, los que se transcriben a continuación.

Artículo 16 : El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos (*Artículo 159 C.T.)* :
1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia de la persona trabajadora, dando aviso a la Empresa con 30 días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte de la persona trabajadora.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

La persona trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de trabajo a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados de la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de Gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 17: El **contrato de trabajo termina <u>derecho a indemnización</u> alguna** (*Artículo 160 del C.T.)* **sin** cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:
1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
   a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
   b) Conductas de Acoso Laboral, sexual o violencia en el trabajo.
   c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de la Empresa o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma Empresa;
   c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
   d) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador o durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente,

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de 3 días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte la persona trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

6. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos.

7. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

8. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 18: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, **FRUTICOLA VICONTO S.A.** poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el *Artículo 168 del Código del Trabajo*.

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

Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

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

Artículo 19 : LOS AVISOS DE TÉRMINO DE CONTRATO

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159 del C. del Trabajo, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el Art. 160 del mismo, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales. (*Artículo 162, Código del Trabajo)*.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

El contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. (*Artículo 163 bis, Código del Trabajo*).
El despido indirecto o auto despido es el acto jurídico unilateral, por medio del cual, la persona trabajadora pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación de este contempladas en el Código del Trabajo.
El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por la persona trabajadora ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición de la persona trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación de la persona trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo. (*Artículo 177 del Código del Trabajo)*

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el aviso deberá darse al trabajador con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además indicar precisamente el monto total a pagar.

Artículo 20: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud de la persona trabajadora, la empresa FRUTICOLA VICONTO S.A.**,** le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que la persona trabajadora realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios a la persona trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.
La empresa deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación de la persona trabajadora en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

Artículo 21 : CONTRATO POR OBRA O FAENA .
1. **Definición** "**Contrato por Faena**": es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual especifica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no pondrán por si solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido. Asimismo, revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinara en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia.
2. Indemnización por tiempo servido bajo contrato por obra o faena: Si el empleador pone termino al contrato por aplicación de la causal contemplada en el Nº 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
3. Aplicación gradual obligación de pago de la indemnización por tiempo servido:

a) Contratos celebrados desde el 01 de enero de 2019 hasta el 30 de junio del 2021: 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
b) Contratos celebrados desde el 01 de Julio de 2021 hasta el 30 de junio 2022: 1,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días
c) Contratos celebrados desde el 01 de Julio de 2022 hasta el 31 de diciembre del mismo año: 2 días de remuneración por cada mes trabajo y fracción superior a quince días.

d) Contratos celebrados desde el 1 de enero de 2023 en adelante: 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

Si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los periodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un periodo distinto, el trabajador tendrá al pago de la indemnización que corresponde por los meses trabajados en cada uno de dichos periodos.

Artículo 22 : Con todo, si en los meses de inicio y termino de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, conforme a los literales del inciso primero, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de termino respectivamente.

Artículo 23: COBERTURA FONASA: Los trabajadores que hayan efectuado cotizaciones de salud a FONASA, al menos durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada, mantendrán la calidad de afiliados por un periodo de doce meses a contar del mes al que corresponde la última cotización.

Observaciones: La ley consagra legalmente los conceptos de "tareas o etapas dentro de una obra o faena" y "labores o servicios de carácter permanente, y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza", términos cuya interpretación es ambigua, y que podrían implicar una serie de cambios en la modalidad de contratación, especialmente en el rubro de construcción y agricultura, como por ejemplo proceder a contratar bajo la modalidad de contrato indefinido a aquellos trabajadores que presten servicios en distintas tareas o etapas que no sean consideradas obras o faenas distintas e independientes unas de otras, si no parte de una principal, como asimismo, respecto de aquellos cuyas labores sean calificadas de permanentes y no transitorias.

Artículo 24: PLAZO PARA OTORGAMIENTO DEL FINIQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO. (LEY N° 20.684) El Finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición de la persona trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169, del Código del Trabajo.

Artículo 25 : DEL RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora afectada para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la Empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia Empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación de la persona trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y la persona trabajadora cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. 168 del Código del Trabajo.

Artículo 26 : EL FUERO LABORAL . En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, la Empresa, no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del Juez competente, quién podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los Ns. 4 y 5 del Art. 159 y en las causales del Art. 160 del Código del Trabajo.

Artículo 27 : DE LA PROTECCION PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS.

En el caso de que una trabajadora se encuentre embarazada, deberá informar inmediatamente a la Gerencia / Recursos Humanos y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, todas las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar por su salud e integridad física:

a) Levantar, arrastrar, empujar o de cualquier forma física mover grandes pesos o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar o mover sin un riesgo para ella.
b) Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
c) Permanecer de pie por largo tiempo, entendiendo por tal el necesario o suficiente para producir

cualquier tipo de molestia o dolores.

d) Trabajar en horario nocturno
e) Realizar trabajos en horas extraordinarias
f) Realizar trabajado que la autoridad competente declare como perjudiciales para la salud.
g) La trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares dentro de la empresa que puedan poner en riesgo su salud, como por ejemplo la planta de clorados. Si por algún motivo extraordinario, la trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en la empresa para ello.

TITULO V . DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO DE TRABAJO Y COLACION.

Artículo 28: REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES (LEY N°. 21.561 *del 14.05.2023* CÓDIGO DEL TRABAJO)

La presente ley modifica el Código del Trabajo, en el sentido de reducir gradualmente la extensión de la jornada laboral establecida el artículo 22, de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años, lo que será aplicado del siguiente modo: 44 horas semanales al cabo del primer año, 42 horas a los 3 años, y 40 horas al cabo de 5 años.

La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la Empresa será de 40 horas semanales a partir del **5to año de promulgada la ley 21.561 (26 de abril de 2028).**

Artículo 29: DURACION Y DISTRINBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO: será la establecida en cada contrato individual, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la Ley ni alterarse, si no en los casos previstas por esta, jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de las 44 horas semanales hasta el 31 de marzo de 2026.

La Empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con las personas trabajadoras, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la empresa. No obstante, a contar de abril de 2024, se tendrá que considerar lo establecido en la ley 21.561 de la siguiente manera:

a) Un año después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá de 45 a 44 horas semanales.
b) Tres años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales.
c) cinco años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 40 horas semanales.

Cabe señalar que las Empresas tienen la posibilidad de adelantar la implementación de la reducción de las horas laborales a la semana.

La implementación queda graficada en el siguiente ejemplo, pudiendo tener variaciones, pero en ningún caso se puede incumplir la naturaleza de la ley:

Ejemplo de jornada laboral tras la implementación gradual de las 40 Horas de una persona que trabaja actualmente de 8 a 18 horas con colación no imputable:

- 1º año de implementación: el horario de salida del trabajo de la persona del ejemplo sería a las 17 horas los viernes.
- 3º año de implementación: el horario de salida de la persona sería a las 17 horas dos días de la semana.
- 5º año de implementación: el horario de salida sería todos los días a las 17 horas.

Las horas de trabajo se distribuirán en no menos de 5 ni en más de 6 días, sin que diariamente dicha jornada ordinaria pueda exceder de 10 horas. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que se precisarán y detallará su distribución en los respectivos contratos de trabajo en los casos que excepcionalmente corresponda.

Articulo 30: La nueva ley permite **la promediación de jornada**; es decir, existirá la posibilidad que si las partes acuerdan con el trabajador que la jornada se distribuya en base a un promedio semanal de 40 horas en un

ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana, no se podrá superar más de 2 semanas continuas en el ciclo.
A fin de materializarlo, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo.

Si el trabajador está sindicalizado, se requerirá acuerdo previo con el sindicato.

La nueva ley permite al trabajador pactar con su empleador la distribución de la jornada laboral en 4 días de trabajo y 3 días de descanso." Y se establece que si las partes acuerdan que la jornada se distribuya en base a un promedio semanal de 40 horas .

Artículo 31: Personas trabajadoras excluidas de limitación de Jornada: Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas trabajadoras que la Ley precisa *(Artículo 22 Inciso 2, Código del Trabajo*), que presten servicios a distintos empleadores, los Gerentes, Administradores, apoderados con facultades de administración y aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas .
Los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

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

- Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición de la persona trabajadora exceptuado de limitación de jornada. Estas personas trabajadoras no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la empresa y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

- El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo.

- Las personas trabajadoras a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajo quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador debe respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de las personas trabajadoras.

- Si la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora a distancia lo permite, las partes podrán pactar que la persona trabajadora distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada del Código del Trabajo.

- Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que la persona trabajadora quede excluida de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22.

Artículo 32: El tiempo que la persona trabajadora utilice en cambiar de vestuario y en aseo personal no se computará para efectos de determinar la jornada efectiva de trabajo, salvo indicación expresa en contrario en el contrato individual de trabajo o en el presente Reglamento Interno, para esto la empresa deberá regularlo en este documento, de acuerdo con lo siguiente:
✓ Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada la labor, por razones de higiene y seguridad.
✓ Que el uso de tales implementos y/o el aseo personal, obedezca a una obligación consignada en el Reglamento Interno, y que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

Artículo 33: <u>REGISTRO DE ASISTENCIA</u> :

Los trabajadores deberán, en forma personal y puntual, registrar su asistencia, a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo de la persona trabajadora la asistencia tanto la hora de entrada como la hora de salida de su jornada diaria de trabajo, de acuerdo a los horarios establecidos en sus contratos de trabajo; siendo obligatorio llevar a cabo esta acción las veces que sea necesario al ausentarse de la Empresa o al ingresar a ella, durante la jornada diaria de trabajo.

Artículo 34: La Empresa es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso.

Artículo 35: La persona trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la Empresa con posterioridad al término de su jornada.

Artículo 36: Cuando por circunstancias especiales la persona trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

Artículo 37: Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla la persona trabajadora.

Artículo 38: La persona trabajadora no podrá abandonar el lugar de su puesto de trabajo durante las horas de trabajo, sin autorización escrita de su Jefe Directo.

Artículo 39: Para los efectos del registro de la hora de finalización de la jornada de trabajo se establece un lapso prudencial de registro de no más de 10 minutos contados desde el término de las labores.

Artículo 40: El personal que sea autorizado para retirarse de su trabajo por motivos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo., deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo, dejando constancia del permiso durante la jornada laboral, en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo , de la persona trabajadora, debiendo presentar la autorización escrita firmada por su Jefe directo al Personal de Portería; dejando registro en el reloj control la salida y posible reintegro a la Empresa .

Artículo 41: La Empresa podrá pactar con la persona trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N°21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para la persona trabajadora, en especial, respecto a su remuneración.

Artículo 42*:* JORNADAS DE TRABAJO*.*

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad del contrato.

La Empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por la ley.

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

Artículo 43*:* JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE LA EMPRESA

Los Trabajadores de la Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** estarán sujetos a la siguiente jornada ordinaria de trabajo:

- Horario Invierno:

  - Lunes a Jueves : Mañana: 07:30 a 12:00
    Tarde : 13:00 a 17:30

  - Viernes : Mañana: 07:30 a 12:00
    Tarde : 13:00 a 16:30

- Este horario puede sufrir modificaciones por condiciones climáticas y periodos de cosecha.

- Existen opciones de turnos que distribuyen las 45 horas semanales durante el primer año de la ley bajando la cantidad de acuerdo con el cuadro anterior en jornadas de lunes a viernes, de lunes a sábado y de lunes a jueves. Dentro de estas distribuciones pueden existir turnos de diurnos y vespertinos.

- Los trabajadores madres, padres y cuidadores de menores de hasta 12 años y las personas que tengan el cuidado personal de los mismos, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar el inicio de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

  Para ejercer este derecho, el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que otorgue el cuidado personal de un niño o niña, no pudiendo este negarse en casos determinados.

  Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En cualquiera de las modalidades de horario antes mencionadas y cuando por motivo de la naturaleza de su trabajo, un trabajador tenga que cambiarse de ropa, sea al inicio de la jornada o al final de ésta, el Trabajador no podrá tomar en dicha acción más de 10 minutos cuando ingrese y 10 minutos cuando salga. El incumplimiento de esta obligación da derecho a las sanciones que se establecen en este reglamento, especialmente en lo indicado en el Título XIV de este Reglamento. Para todos los efectos, este período de tiempo forma parte de la jornada de trabajo.

Artículo 44: JORNADA PARCIAL: Las personas trabajadoras que fuesen contratados por la Empresa con jornada tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se desligarán del cálculo de la jornada ordinaria y éstos se regirán por lo acordado en sus respectivos contratos individuales de trabajo y se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo o por las normas que los reemplacen

Artículo 45 : En cuanto al pacto de las **horas extraordinarias** , la ley establece que en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las 52 horas semanales.
Permite que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, previo acuerdo escrito de las partes . En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias.

- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, en los que la jornada de trabajo no podrá ser superior a treinta horas semanales.

Se prohíbe trabajar sin autorización de la respectiva jefatura fuera de las horas enunciadas en el presente reglamento interno, así como permanecer en el recinto de la empresa después de las horas de salida, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, constituye un deber de parte del empleador, por lo que estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro, el que será uniforme para una misma actividad.

Artículo 46: Cuando por cualquier motivo el trabajador no pueda concurrir a sus labores, deberá así comunicarlo a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, quien informará al jefe directo, cualquier inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones que correspondan.

Los permisos deberán ser solicitados antes de llevarse a efecto, las recuperaciones no podrán ser después de la fecha de cierre (20 de cada mes) y en ningún caso antes del inicio de la jornada.

Artículo 47: Es obligación que todos los trabajadores se presenten al lugar de trabajo como día normal, aún en días lluviosos; solamente la administración decidirá el destino del personal a faenas bajo techo o al huerto, si se despacharan los trabajadores en la mañana obligatoriamente deberán presentarse para la jornada de la tarde.

Artículo 48: Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al personal que corresponda, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en los términos del artículo 206 bis del Código del Trabajo.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 49°: La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar quedará sujeta a las limitaciones establecidas en la Ley N°21.271 y conforme a lo prescrito en el artículo 6° de este Reglamento.

Artículo 50 : JORNADA DE TRABAJO DE TRABAJADORES AGRICOLAS

La jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas debe entenderse iniciada y contabilizarse como tal desde el momento en que llegan al lugar de la labor o faena dentro del predio, a la cual hayan sido destinados.
Se considera también como tal, el tiempo en que el trabajador permanece sin realizar labor siempre que en este caso se den las siguientes condiciones:

- Que se encuentre a disposición del empleador, y
- Que su inactividad provenga de causas ajenas a su voluntad.

Si los trabajadores agrícolas, previamente a la llegada a su sitio de trabajo, son citados a otra oficina del mismo predio, como para entregarles sus implementos o herramientas de trabajo, el tiempo que emplean en ello debe considerársele para los efectos de contabilizar la jornada de trabajo convenida, debido a que durante él se encuentran a disposición del empleador.

Artículo 51 : DEL REGISTRO DE CONTROL ASISTENCIA TRABAJADOR AGRICOLA.

El empleador agrícola, al igual que el común de los empleadores, está obligado a llevar un registro de control de asistencia de las horas de trabajo, el que debe consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjeta de registro.
El libro de asistencia de los trabajadores agrícolas, su formato será determinado libremente y deberá contemplar, al menos:

- ✓ Identificar claramente al trabajador.
- ✓ Permitir anotar las horas de ingreso y salida.
- ✓ Estar en un libro con hojas foliadas correlativamente.
- ✓ El trabajador deberá firmar o estampar en el registro mencionado, su impresión digital, a lo menos, una vez al mes.

En el registro, se pueden consignar los dígitos horarios correspondientes o mediante otra simbología previamente detallada en el registro.

En las áreas de la Empresa donde se implemente control de asistencia digital. Los trabajadores podrán disponer de un tiempo de 15 minutos antes de la entrada y 15 minutos después de la salida del trabajo de

acuerdo con horario del contrato, para estampar su huella digital. Tiempo que no será considerado como trabajo extraordinario.

Artículo 52: COLACION .

Los trabajadores de la Empresa contarán con un período diario destinado a colación en los horarios que la Empresa determine, dependiendo de las funciones y jornadas laborales convenidas y en conformidad con la ley. El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

- El personal administrativo tendrá un período de 30 minutos para destinarlo a colación.
- Dependiendo de la realidad y la composición de los turnos, los tiempos de colación pueden fluctuar entre los 30 minutos y 1 hora.

Dicho período de descanso, se considerarán como NO trabajado para computar la duración de la expresada jornada.

Articulo 53: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por la persona trabajadora de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar la empresa exceptuada del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los días domingo y festivos.

No obstante, en las faenas apartadas de centros urbanos u otras condicionadas a su forma de ejecución, se establecerán calendarios de trabajo que comprendan los turnos, jornadas de trabajo y otras de descanso del personal, los que serán publicados mediante carteles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los Art. 38 y 39 del Código del Trabajo.

Artículo 54: FERIADOS OBLIGATORIOS E IRRENUNCIABLES.

Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todas las personas trabajadoras es del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarés, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco es aplicable a las personas trabajadoras es de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Artículo 55: DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.

Son las que exceden de la jornada ordinaria semanal contratadas por el trabajador y la Empresa, con conocimiento y pactadas previamente por escrito, o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Artículo 56: La falta de pacto por escrito se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada ordinaria, con conocimiento de la Empresa. En todo caso, las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas de trabajo por día, y solo para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Artículo 57: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 58 : La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su Jefe Directo, no serán extraordinarias para que proceda el pago de horas extraordinarias. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por la persona trabajadora y autorizada por escrito, por la Empresa. Tampoco son horas extraordinarias las que el trabajador destine a capacitación después de la jornada ordinaria de trabajo ni las horas trabajadas en compensación del descanso pactado en los términos del artículo 35 bis del Código del Trabajo o las normas legales que lo reemplacen.

TITULO VI . DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 59: Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que deba percibir la persona trabajadora de la Empresa, estipulada en el respectivo Contrato de Trabajo.

El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada de trabajo es completa o inferior a la proporción correspondiente si la jornada fuere parcial. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley.

Por la prestación de sus servicios los trabajadores recibirán a cambio su remuneración y los beneficios estipulados en el respectivo contrato individual de trabajo y aquellos que la ley ordene.

Las remuneraciones se cancelarán el último día hábil del mes, en depósitos o dinero efectivo al final de la jornada de trabajo, en la administración de la Empresa.

Artículo 60: De las remuneraciones de los trabajadores, la Empresa retendrá, mensualmente, solamente las cotizaciones de previsión, salud y de seguridad social y de naturaleza laboral que correspondan, los impuestos fiscales, las multas a que se hubiere hecho acreedor por Trabajo, retenciones judiciales y demás deducciones expresamente autorizadas por Ley.

A solicitud escrita del trabajador podrán deducirse de las remuneraciones otras sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza, con todo, este descuento, no podrán exceder del 25% de la remuneración del trabajador.

Junto con el pago de la remuneración mensuales, la Empresa entregará a cada trabajador un comprobante en duplicado con la liquidación del monto pagado y la relación de los descuentos que se le han hecho. Este pago se hará, al término de la jornada laboral y en el lugar de trabajo; el Trabajador deberá firmar y devolver a la Empresa el original de dicha liquidación.

Artículo 61: Si procediere hacer algún reclamo por eventuales diferencias de dinero deberán hacerse en forma inmediata ante la persona que efectuó el pago, antes de abandonar el lugar donde se hizo éste. Cualquier reclamo posterior y no bajo las condiciones antes mencionadas, no será considerado.

Una vez constatado el reclamo, se resolverá en los días siguientes juntamente con el jefe directo del trabajador. Lo anterior es sin perjuicio del derecho del trabajador en recurrir a las instancias legales que correspondan.

Artículo 62: La empresa podrá otorgar anticipos quincenales, siempre que así y por escrito lo solicite el trabajador, antes del día 12 del mismo mes; el anticipo, con todo, no podrá exceder del 40% del sueldo liquido base.

Los anticipos podrán ser suspendidos o modificados de acuerdo a la situación particular del Trabajador.

Artículo 63: No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Artículo 64 : EL DERECHO A IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO. (LEY 20.348)

La Empresa garantizará a todos los trabajadores el cumplimiento al principio de igualdad de las remuneraciones de hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las

diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.
Las empresas que respeten el principio de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres, pueden solicitar adicionalmente una rebaja de hasta el 10% de las multas que tengan por origen a otras causas.
Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de cada trabajador o trabajadora. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

a) La preparación técnica y profesional del trabajador, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
b) La experiencia laboral adquirida por el trabajador, ya sea en su permanencia en la Empresa como en otros empleadores en las que el trabajador(a) hubiere laborado previamente.
c) La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otros trabajadores, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la Empresa, y la cantidad o entidad de éstos.
d) Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que el Trabajador(a) obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice la Empresa.
e) Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.
f) Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades del Trabajador(a).
g) Criterios de productividad del Trabajador(a) en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de la misma, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones al Trabajador(a) que presenta mayores niveles de productividad.
h) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos Trabajadores que reúnen las condiciones necesarias u óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente;
i) Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados Trabajadores desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros Trabajadores(as) en el mismo cargo.

Artículo 65: **DE LA DISCRIMINACION EN IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES:**

Toda persona trabajadora de la Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** que se sienta discriminado en cuanto al principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, y que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros trabajadores(as) que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género del respectivo Trabajador(a) y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la Empresa, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos o al Gerente General de la Empresa. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

a) Nombres, apellidos y Rol Único Tributario del reclamante.
b) Individualización del cargo que el reclamante ocupa en la Empresa.
c) Individualización de él o las personas respecto de la cual considera que existe una diferencia de remuneración arbitraria según género, con indicación del trabajo que desempeña ese otro trabajador(a) y la remuneración estimada o supuesta del mismo.
d) Una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneración es arbitraria.
e) La fecha del reclamo y la firma del reclamante.

2. La reclamación del Trabajador(a) deberá presentarse en 2 copias originales, y serán timbradas por la Empresa al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta al Trabajador(a). Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por la Empresa, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se

indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por el Trabajador(a) directamente afectado por la situación que reclama.
3. Toda reclamación formulada en los términos señalados en el presente Título, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un trabajador de la Empresa, debidamente capacitado para conocer de estas materias.
4. Recibido el reclamo, el trabajador designado para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del mismo, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisará todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la Empresa y que se refieran tanto al Trabajador(a) reclamante como a los demás Trabajadores(as) respecto de los cuales el reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiere), curriculum vitae, hoja de vida, existencia o no de contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá, asimismo, entrevistar a o los jefes directos del reclamante y de los Trabajadores(as) de comparación y a compañeros de trabajo de los mismos.
5. El trabajador a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el encargo, al Gerente General o al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la Empresa pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.
6. Una vez recibido el informe del trabajador a cargo del reclamo, la Empresa dará respuesta al reclamo presentado por el Trabajador, la cual deberá ser por escrito, será fundada y contendrá, al menos, lo siguiente:
a) Lugar y fecha de la respuesta
b) Nombre, apellidos, RUT del reclamante
c) Cargo que ocupa el reclamante
d) Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
e) Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
f) Nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al reclamante.
La respuesta de la Empresa deberá ser entregada personalmente al Trabajador(a) reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.
En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a los dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

TITULO VII : DE LOS BENEFICIOS Y FERIADOS DEL PERSONAL.

Artículo 66: TRABAJADORES DE PLANTA , CONTRATO INDEFINIDO: Los trabajadores de planta, que están contratados bajo el régimen de contrato indefinido, tendrán derecho al uso del feriado legal correspondiente:
- Una vez cumplido el año en la Empresa, de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra.
- Todo trabajador con diez años de cotizaciones previsionales, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados en la misma empresa, con las limitaciones y requisitos que señale la ley. Estos feriados no pueden ser utilizados fuera del año en que se generan.
- Para los trabajadores de la empresa con horario semanal distribuido en cinco días, el día que no se trabaja en la semana será considerado inhábil para los efectos de la concesión del feriado anual.
- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. El feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y la empresa, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.
- El período para ser uso del feriado será determinado con anticipación suficiente, para asegurar la normal operación de la unidad de trabajo.

Artículo 67 : TRABAJADORES TEMPOREROS: Éstos están contratados bajo el régimen de término de faenas, por lo tanto, no tendrán derecho al feriado legal correspondiente, ya que cada vez que finalice una faena estos serán finiquitados, no obstante, estos trabajadores tendrán derecho al pago del feriado proporcional correspondiente.

TITULO VIII : DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS.

Articulo 68 : CONCEPTO LICENCIAS: Se entiende a los períodos de tiempo en que el trabajador, por razones previstas y protegidas por la ley, sin dejar de pertenecer a la empresa interrumpe su relación contractual con ella, y estas son las siguientes:

Artículo 69: LICENCIAS MEDICAS: La licencia médica es el derecho que tiene una persona trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador que se encontrare enfermo o imposibilitado para de asistir a su trabajo por razones de salud, dará aviso a la empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador, entregar al área de Personal la licencia médica respectiva , certificado por un profesional idóneo

En el caso de un trabajador/a dependiente, la licencia médica debe ser conocida y tramitada por la Empresa, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Artículo 70 : PLAZO DE PRESENTACION DE UNA LICENCIA MEDICA:

Los trabajadores dependientes del sector privado: deben presentar las licencias médicas a la Empresa, dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

Artículo 71 : La Empresa podrá realizar visitas domiciliarias al trabajador enfermo a través de algún trabajador asignado para esto con el fin de controlar el cumplimiento de la respectiva licencia, cualquier irregularidad detectada se sancionará de acuerdo a los procedimientos establecidos legalmente.

Se considerará que dicho trabajador ha incurrido en causal de terminación de contrato de trabajo, si habiendo dado aviso de encontrarse enfermo no comprobase su enfermedad mediante una certificación médica o si se le sorprendiese no cumpliendo el reposo establecido en la licencia médica correspondiente.

Artículo 72 : Ante el rechazo de una licencia médica, si la persona trabajadora está afiliada a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

Artículo 73: LICENCIA POR SERVICIO MILITAR: Los trabajadores que salgan a cumplir con el mismo o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador/a esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

Artículo 74 :LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO: En caso de accidente de trabajo, el que debe haber ocurrido en la empresa deberá ser atendido directamente por ella a través de los medios internos y externos de que dispone; y de ser accidente de trayecto, deberá ser puesto en conocimiento de la empresa a la brevedad, para los fines del caso.

Artículo 75: PERMISO NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCION (ley 20.047):

De acuerdo con Ley vigente, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento un hijo, el que podrá utilizar 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 del nacimiento.

En el caso de adopción de un menor mayor de seis meses y menor de 18 años, se mantiene el derecho al descanso postnatal parental, con el subsidio correspondiente, y si el niño adoptado es menor de seis meses

gozarán tanto del período de postnatal como del nuevo período de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales.

Artículo 76: PERMISO POST NATAL PARENTAL (Ley Nº 20.545 /2011) : modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el **permiso postnatal parental**. Esta nueva normativa en materia de protección a la maternidad, aborda tres grandes temas:

1. La extensión del postnatal: considera que, en determinadas circunstancias que justifiquen la necesidad de mayor reposo por parte de la madre (partos múltiples y/o partos prematuros), se pueda extender el Postnatal.
2. El permiso postnatal parental: es un nuevo beneficio, que corresponde al tiempo de descanso inmediatamente siguiente al período de reposo postnatal, de carácter irrenunciable, con derecho a subsidio, que la ley establece a favor de la madre, por un lapso de 12 semanas o, en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de 18 semanas. También considera la posibilidad de traspasarse al padre (en determinadas circunstancias)
3. La extensión de cobertura a mujeres no cubiertas por el régimen de subsidio por incapacidad laboral

Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

El permiso postnatal que se entrega a las trabajadoras mamás se extiende en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras.

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 66 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio.

En este período postnatal parental la trabajadora puede optar por retornar a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio), pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda.

Para hacer uso de la media jornada la trabajadora debe avisar al empleador, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, al menos 30 días antes de que termine su postnatal; si así no lo hiciere, deberá tomar el descanso postnatal parental de 12 semanas completas.

Si durante el postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la trabajadora mamá tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

Artículo 77: TRASPASO DEL PERMISO AL PADRE: Si ambos padres son trabajadores, la madre puede traspasar semanas de este permiso al padre.

Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta seis semanas al padre a jornada completa, y si decide tomarse 18 semanas a media jornada, le puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.

En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio se calcula en base a su sueldo y tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo toma a jornada parcial. El fuero comienza diez días antes de comenzar el permiso. En cuanto a los días libres para el padre, los actuales 5 días permanecen inalterados.

El padre tendrá un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del período del postnatal que tome y que empieza a correr 10 días antes del inicio del permiso. Por ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero. El máximo periodo de fuero paterno es de 3 meses.

Para hacer uso del permiso el padre debe avisar con al menos 10 días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo.

Este permiso es sin perjuicio de los cinco días de permiso pagado que le otorga la ley al momento de nacer un hijo.

Artículo 78: PREMATUROS O PARTOS MÚLTIPLES: A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación, o si nace con menos de 1.500 gramos, se le otorga 6 semanas adicionales de descanso postnatal.
En partos múltiples el descanso se extiende 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. Si ocurren estas dos circunstancias simultáneamente, el descanso será el de mayor duración.

Artículo 79: FUERO MATERNAL: La trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.
El padre también tiene derecho a fuero por el doble del tiempo que dure su descanso parental (si la madre le traspasó semanas), desde 10 días antes de iniciarlo y por un máximo de tres meses si optó por la jornada parcial.

Artículo 80: TRABAJOS ESPORÁDICOS: las mujeres que no tengan un contrato de trabajo vigente al momento de empezar el prenatal, tendrán derecho a subsidio por maternidad, si cumplen con los siguientes requisitos:
- Tener 12 meses o más de afiliación a una AFP al inicio del embarazo.
- Tener ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos 24 meses calendario inmediatamente anterior al inicio del embarazo.
- Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado por un contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena.

Artículo 81: El subsidio se otorgará hasta por 30 semanas, desde la sexta semana anterior al parto. Si el parto ocurre desde la semana 34 de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto.
Si el niño nace prematuro o con menos de 1.500 gramos de peso, el subsidio será de 30 semanas, aplicándose la misma regla que a las trabajadoras dependientes en caso de partos múltiples.
Durante las últimas doce semanas de subsidio las beneficiarias podrán trabajar sin perder este beneficio.

El subsidio para estas trabajadoras se calcula sobre la base de la suma de remuneraciones mensuales netas recibidas por la mujer en los 24 meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividida por 24. El monto diario del subsidio será la cifra obtenida, dividida por 30. El monto no podrá ser inferior a medio ingreso mínimo mensual y tendrá un tope de 72,3 UF.

Artículo 82 : PERMISO ALIMENTACION PARA LA MADRE.
las trabajadoras tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador:
- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo,
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y
- Postergando o adelantando en media hora, o una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Ahora bien, si la trabajadora opta por dividir el permiso y así lo solicita al empleador, deberá acordar con éste la oportunidad en que hará uso de las dos porciones de tiempo y la duración que comprenderá cada uno de los dos lapsos de tiempo que comprende el beneficio, dentro del límite señalado por la ley.

Artículo 83 : PERMISO DE ALIMENTACION PARA EL PADRE . (**Ley 20761-22.07.2014**):
Se considera al padre como posible beneficiario de este derecho, en la medida que él y la madre sean trabajadores dependientes y acuerden para que dispongan de, al menos, una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años (durante la jornada laboral).
Trabajadores que:
- Sean madres o padres de niños menores de dos años.
- Tengan la tuición de un menor por sentencia judicial, por cuidado del menor o como medida de protección (también se extiende a los cónyuges).
- cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.
No tiene ningún tipo de descuentos, porque el tiempo utilizado en alimentar a los hijos se considera como una hora trabajada.

Artículo 84 : SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, (LEY N.º 21.063 o Ley Sana)

Este seguro obligatorio, es para los padres y madres trabajadoras 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. También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador/a que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial. El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro.

Artículo 85: PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE ALGUN FAMILIAR. (Ley 21.371- 29.09.2021).

1. En caso de fallecimiento de un hijo: El trabajador tiene derecho a 10 días corridos de permiso pagado.
2. En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil: El trabajador tiene derecho a 7 días corridos de permiso pagado.
   En ambos casos, los permisos son adicionales al feriado anual y con independencia del tiempo de servicio.
3. En caso de fallecimiento de un hijo en período de gestación: El trabajador tiene derecho a 7 días hábiles de permiso pagado.
4. En caso de muerte de un hermano, del padre o madre del trabajador: El trabajador tiene derecho a 4 días hábiles de permiso pagado.

Artículo 86: PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR (Ley 20.764):
En el caso de contraer matrimonio o celebrar acuerdo de unión Civil (ley 20830, artículo 207 Bis del Código del Trabajo), todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleado con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 87: PERMISO EXAMENES MAMOGRAFÍA Y PROSTATA (Ley 21.382).
Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero.

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

Artículo 88 : TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA . (Ley 21.545 de Marzo, 2023)

Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

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

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

TITULO IX. DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR Y REGULA UN REGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

(Ley N°21.645 del 29.12.2023 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO).

Artículo 89: Establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores /a que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor , a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.
Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Artículo 90: Esta ley incluye el reconocimiento de nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar. Incorpora nuevos principios sobre "**la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar**", los cuales deben ser tenidos a la vista por los empleadores en el ejercicio de sus responsabilidades y facultades de administración reconocidas en el Código del Trabajo; los cuales son:

- Principio de Parentalidad Positiva: capacidades prácticas y funciones propias de los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos.
- Principio de corresponsabilidad social: Comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de los trabajadores que ejercen labores de cuidado no remunerado.
- Principio de protección a la maternidad y la paternidad: promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños, como el de sus progenitores.

Artículo 91: DERECHO A FERIADO LEGAL:

Feriado Legal Anual : Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles y se establece, como derecho el uso preferente al feriado legal para otorgamiento de vacaciones, se concederá de preferencia en primavera o verano y en período establecido por el Ministerio de Educación, de conformidad al calendario escolar respectivo, a los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores que no se encuentren en algunas de estas situaciones. (trabajadores en cualquiera de estas situaciones, en adelante, los "Trabajadores Afectos").
Para hacer uso de este derecho, los Trabajadores Afectos deberán efectuar una solicitud a su empleador con treinta días de anticipación, acompañando, según corresponda, el respectivo :

- certificado de nacimiento del niño o niña,

- resolución judicial que otorgue el cuidado personal de los mismos,
- certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, o
- documento emitido por el Min. de Desarrollo Social y Familia, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora (estos documentos, en adelante, los "Antecedentes Fundantes").

Artículo 92: Derecho a modificación transitoria de turnos o distribución de jornada diaria y semanal. Durante el periodo de vacaciones y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la Empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras, tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.
Para hacer uso de este derecho, el trabajador(a) hará la solicitud por escrito, y elaborar una propuesta sobre los turnos o jornadas a modificar, con al menos, con treinta días de anticipación y acompañando los documentos que acrediten encontrarse en alguna de las situaciones antes indicados.
- Propuesta presentada por el trabajador: debe contener la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o labor en la Empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.
- Propuesta para acogerla modificarla o rechazarla fundadamente: El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo acogerla, modificarla o rechazarla, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican, que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo.

Artículo 93: Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado: La Empresa, tiene el deber de ofrecer modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en jornada completa o en parte de la jornada, sea diaria o semanal al trabajador, en la medida que la naturaleza de su labor y funciones lo permitan, de acuerdo con la naturaleza de las mismas, y que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o, que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad. Todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita . Los trabajadores deberán acreditar que se encuentran en una de estas hipótesis acompañando los Antecedentes Fundantes.

Para que proceda este derecho, debe estar acreditada la situación de encontrarse el trabajador en alguna de las circunstancias referidas, por medio de los documentos respectivos citados anteriormente. Asimismo, el trabajador debe realizar una solicitud por escrito al empleador formulando una propuesta de combinación de jornadas en modalidad presencial o telemática.
Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Artículo 94: El empleador puede aceptar, modificar o rechazar la propuesta del trabajador, pudiendo solo hacer esto último fundado en que la naturaleza de las funciones del trabajador lo impiden o en que no existe condiciones de conectividad (internet) en el lugar en el que se desarrollarán las labores en modalidad a distancia, o en que el organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 ha determinado que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.
El uso de este derecho, deberá quedar consignado en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, y no podrá implicar modificación de las condiciones de trabajo o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.
Artículo 95 : Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando

concurra alguna de las circunstancias contempladas Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

Artículo 96: Nuestra Empresa, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, promoverá el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y familiar , realizando difusión destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas realizadas directamente por la Empresa o a través de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo.

Artículo 97: FERIADO COLECTIVO: durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, de conformidad al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones y el horario de funcionamiento de la empresa lo permita, los Trabajadores Afectos tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de su jornada diaria y semanal.

Para ello, se deberán acompañar los Antecedentes Fundantes, y efectuar una propuesta al empleador con treinta días de anticipación.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los diez días siguientes, pudiendo ofrecer una alternativa o rechazar la propuesta, basado en circunstancias que lo justifiquen.

En caso de acogerse la propuesta de modificación de jornada transitoria, se deberá suscribir un anexo de contrato de trabajo, lo que en ningún caso implicará una alteración de la duración de la jornada semanal, la naturaleza de los servicios prestados y la remuneración de los Trabajadores Afectos.

TITULO X . DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO O LEY KARIN

(LEY 21.643 , DEL 15.01.2024).

Esta Ley modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de acoso laboral y sexual e incorpora el concepto de violencia en el trabajo.

Artículo 98: Su **objetivo** : es prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo generada por terceros (“Actos de Violencia”).

Artículo 99: Nuestra Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** en cumplimiento a esta ley, garantizará un ambiente laboral, en que las relaciones laborales siempre estarán fundadas en un trato “libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género”, lo que implica, que la Empresa, adoptará e implementará las medidas tendientes a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Artículo 100: La Empresa mantiene y está a disposición de los trabajadores una Política de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, un Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y un Procedimiento de Investigación de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo.

Fundados en las directrices, del SUSESO en el contexto de la ley N°21.643) se destacan:

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo,
2. Incorporar el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad,
3. Informar a los trabajadores, los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social, y
4. Adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados

Artículo 101 : DEFINICIONES:

A continuación, se definen conductas relevantes para efectos del **Protocolo de Prevención del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo y del Procedimiento de Investigación de acoso laboral, sexual y la**

violencia en el trabajo; que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen generar acoso o violencia en el trabajo:

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

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

4.2 Acoso laboral:

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

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

4.3 Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

4.4 Conductas incívicas:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Son directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

4.5 Sexismo:

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

- El **sexismo hostil** :defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.
- El **sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres:** son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, ***no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente***.

Artículo 102 : La Empresa, informará semestralmente, los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
En ESTE Reglamento Interno , se anexa el" **Protocolo de Prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el Trabajo "**

TITULO XI DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 103: Las personas trabajadoras de la empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, las de este Reglamento y de las contenidas en las leyes y reglamentos del trabajo Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

1. Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas.
2. Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
3. Ser respetuoso y cumplir las órdenes que sus superiores impartan en orden al buen servicio y al mejor interés de la empresa, así como para requerir sus derechos.
4. Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables; una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y con toda persona que concurra al establecimiento.
5. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar sus horas de entrada y salida tanto para los efectos del cumplimiento de su obligación de asistencia como para el cómputo de las horas extraordinarias.
6. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa y conservar en buen estado y restituir a requerimiento de ésta los instrumentos y útiles que se le facilite o asigne para el trabajo.
7. Responsabilizarse de la pérdida o deterioro, que ocurra por su negligencia o descuido, de las herramientas, materias primas y útiles de trabajo que estén a su cuidado.
8. Poner el máximo cuidado en el uso de las máquinas y materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes de la empresa, y por consiguiente, de su fuente de trabajo.
9. Denunciar, a fin de prevenir indeseadas consecuencias, las irregularidades que advierta en el normal desenvolvimiento de las actividades laborales.
10. Dar aviso dentro de las 24 horas al Supervisor o jefatura directa o al Departamento correspondiente en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que lo impida. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). El empleador entregará la documentación a la COMPIN, ISAPRE dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.
11. Informar oportunamente todos los síntomas o dolencias que sufran y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entornos de trabajo.
12. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
13. Mantener un comportamiento leal, honesto y probo para con la empresa en sus actuaciones relacionadas con su trabajo.
14. Mantener el aseo e higiene personal, así como del lugar de trabajo durante toda la jornada laboral.
15. Es obligatorio del personal, dentro de la Empresa, el uso correcto y conservar todos los elementos de protección personal proporcionados por la Empresa al trabajador, sean o no elementos de seguridad, así como todo otro implemento o vestuario necesario para el desarrollo de sus funciones que la empresa provea, sean o no elementos de obligatorio del personal.

16. Aquellas personas que, por necesidades de funcionamiento de la empresa, deban laborar en días inhábiles y festivos, deberán ser autorizados por su Jefe Directo. Para tal efecto, se deberá enviar al Departamento de Recursos Humanos el formulario que existe para estos fines, el día hábil anterior a la fecha de la solicitud. Además, estas personas deberán dejar constancia de su permanencia en la Empresa, registrándose para ellos en el reloj control de asistencia respectivo.
17. Informar al Personal de Portería o a la Recepcionista, en caso de que no exista Personal de Portería, sobre el ingreso a las dependencias de la Empresa de cualquier elemento anormal o desusado que el trabajador porte en su bolso, o vestuario. Sin perjuicio de lo anterior, el personal responsable, por el sistema establecido en este reglamento, procederá a la revisión de los efectos que porten los trabajadores, sujeto en todo momento a las normas que en este mismo reglamento se establecen, sin que ello signifique menoscabo alguno para los trabajadores.
18. Abstenerse de fumar en todas las dependencias, sean interiores o exteriores, abiertas o cerradas, salvo en el lugar expresamente indicado para ello por aviso escrito.
19. Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa de los cuales haya sido nominado.
20. No ejercer en forma indebida, por ningún medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una “conducta de acoso sexual”.
21. Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos e información de todo tipo de la empresa, mantener bajo estricta reserva y confidencialidad, todo antecedentes, información, dato o hecho que conociere o de que dispusiere, por cualquier motivo, en relación con las actividades de la empresa y de sus directores, representantes o apoderados y demás personal, incluidos su correspondencia, acuerdos, convenios y contratos, libros de comercio o de contabilidad y documentos de cualquier especie que contengan información sobre las actividades de la Empresa.
22. Acatar las instrucciones del departamento de informática que tiene por objeto evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. De esta forma, los empleados deberán cumplir con las obligaciones de esta naturaleza y no podrán, salvo autorización expresa de dicho departamento, introducir y/o bajar de internet programas, medios magnéticos e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la empresa.
23. Identificarse con la respectiva credencial al ingreso y salida de la empresa.
24. Para el caso de los trabajadores que se desempeñen en Bodega, Despacho y Transporte de Insumos o Mercadería de cualquier tipo, será obligación la revisión de los documentos que deben respaldar el ingreso, salida o transporte de mercaderías, debiendo velar por la concordancia de las descripciones, montos y volúmenes. El incumplimiento de esta obligación ocurrida 1 vez dentro de un mes, será considerada como falta leve para efectos de lo señalado en los artículos 44, 102 y 103 de este Reglamento Interno. El incumplimiento de esta obligación ocurrida con mayor frecuencia a la antes señalada, o bien ocurrida con la misma frecuencia pero en meses consecutivos, o bien ocurrida 3 veces o más dentro de un período de 6 meses, se considerará falta grave de las obligaciones que impone el contrato y en este caso habrá lugar a lo señalado en el párrafo inmediatamente siguiente.
25. No ejercer en forma indebida hostigamiento o agresión ejercida por la Empresa o por uno o mas trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores por cualquier medio , ya sea se manifieste una sola vez o de manera reiterada.; que tenga como resultado para el afectado, menoscabó maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
26. Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.
27. Deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía, deterioros, perdidas que sufran los equipos, herramientas u otros y que pudieran causar un accidente, informando a su Jefe Directo toda situación de riesgo. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario y en las actividades que este programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa

justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.

28. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.
29. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno de la entidad empleadora, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud indicados en el artículo 67 de este reglamento, para lo cual la persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando estos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, solo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.
30. Observar las disposiciones de las normas del tránsito, cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados, especialmente aquellas normas referidas a la velocidad máxima y a la observancia de las señales de seguridad vial. Asimismo, el Reglamento Interno establecerá las obligaciones de las personas encargadas de velar por el estado mecánico de los vehículos motorizados antes de iniciar la conducción. motivo de sus funciones deban conducir vehículos motorizados el respetar y cumplir con lo establecido en el DFL1 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito (refunde a las Ley 18.290) y todas sus modificaciones.

Artículo 104: Todas las obligaciones antes señaladas serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato, para todos los efectos legales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado anteriormente.

TÍTULO XII. DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 105: Además de lo establecido como prohibición en el contrato individual está prohibido a los trabajadores de la Empresa:

1. Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su Jefe directo o de otro nivel superior.
2. Preocuparse o realizar cualquier acción durante las horas de trabajo de negocios o actividades ajenas al establecimiento, de asuntos personales en forma excesiva o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
3. Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza, sin la previa autorización del Departamento de Recursos Humanos.
4. Desarrollar discusiones o propaganda dentro del establecimiento, ya sea de carácter político, religioso o social.
5. Realizar cualquier acto que atente contra la moral, disciplina o buenas costumbres.
6. Realizar trabajos que no estén dentro de su descripción, funciones y naturaleza, como manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe Directo.
7. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
8. Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
9. Ocupar las duchas dentro de las horas de trabajo.
10. Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones con la empresa, por cualquier medio que éste sean incluyendo pero no limitado a correos electrónicos, información verbal, documentos, medios video gráficos, u otros, o cuando por su naturaleza la información fuere declarada de carácter reservada.

11. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, otras actividades distintas a su función o tarea.
12. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas en los lugares de trabajo.
13. Ingresar a la empresa o trabajo en estado de intemperancia o encontrándose afectado en su condición de conducta normal o con su estado de salud seriamente resentido. En este último caso debe avisar al Jefe inmediato, quien lo enviará para evaluación médica o le permitirá retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
14. Adulterar o dañar en cualquier forma el registro o la tarjeta de control de llegada o salida al trabajo, propia o de otra persona, y marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
15. Utilizar equipo herramientas, materiales y demás elementos de la empresa en trabajos ajenos a ella.
16. Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la ley.
17. El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
18. Ingerir alimentos dentro de las oficinas y demás dependencias de la Empresa, que no correspondan al lugar establecido para tal efecto.
19. Portar armas de cualquier clase, o elementos que puedan ser usados como tales, en horas o lugares de trabajo.
20. Causar intencionalmente o actuando con negligencia u omisión culpable daños a equipo, instalaciones y materiales de la empresa.
21. Trabajar sobre tiempo, sin autorización previa del Jefe Directo.
22. Permanecer dentro del establecimiento o ingresar a él fuera de sus horas de trabajo sin autorización superior.
23. Practicar juegos de azar u otros en el interior de la empresa, dentro o fuera de su jornada de trabajo.
24. Vender o mal utilizar ropa de trabajo y/o elementos de seguridad proporcionados por la empresa.
25. Promover o participar en desórdenes o riñas, al interior o cercanía de la empresa.
26. Efectuar por cuenta propia, negocios o comercios con los productos elaborados por la Empresa.
27. Utilizar Calentadores de Agua, cafeteras, cocinillas, estufas, ventiladores, termos, a no ser que esté expresamente permitido.
28. No acatar u omitir las indicaciones que la Empresa ejerza el control y la supervisión de los equipos y sistemas computacionales, a objeto de evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. Así, queda expresamente prohibido introducir, descargar y/o bajar de internet, de medios magnéticos o de cualquier otro medio que permita el almacenamiento de información (pendrive, CD, etc.), programas e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la Empresa. Del mismo modo, está prohibido el uso de los sistemas computacionales para fines particulares o personales, como así mismo copiar y reproducir información computacional de la empresa. Cualquier modificación, ingreso de programas, uso de medios magnéticos u otros que digan relación con los sistemas computacionales de la empresa deberán ser visados y autorizados por el departamento de informática.
29. Entregar, dar, proporcionar, facilitar, comunicar, enviar, y/o difundir sea por cualquier medio y a cualquier hora, dentro o fuera de la Empresa, cualquier información relacionada a las labores que cada trabajador o la Empresa realiza.
30. Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece
31. Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
32. Reñir con sus compañeros o Jefes.
33. Usar con fines inadecuados los elementos de seguridad.
34. Hacer mal uso de dineros o fondos que la Empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.
35. Hacer uso de los estacionamientos y lugares destinados a estacionar en forma indebida. Esto implica el pleno respeto a los estacionamientos asignados a personal específico, discapacitados o a visitas; el respeto a las normas y señalética de prohibición de estacionamiento y/o detención y en general a toda norma de manejo de vehículos propios, de terceros o de empleados, dentro de la empresa.
36. Salvo que sea necesario, no permanecer en el área de seguridad que se encuentra establecida al ingreso de las dependencias de la Empresa, lugar que debe en todo momento estar disponible para que el

personal de seguridad pueda realizar sus funciones sin distracciones.

37. No usar celulares , leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben o distraigan el normal desempeño de la laboral.
38. Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.
39. Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos existentes en la entidad empleadora.
40. En este mismo capítulo se mencionarán todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.
41. Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
42. Conducir un vehículo manipulando un dispositivo de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital que no venga incorporado de fábrica en él
43. Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.
44. Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas .
45. Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas.
46. La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
47. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación de la persona trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
48. Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
49. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
50. Acoso Laboral, sexual o violencia en el trabajo.
51. Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
52. La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.

    La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.

    Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.

    Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.

Artículo 106: Todas estas prohibiciones serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato de trabajo, para todos los efectos legales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

TÍTULO XIII. DE LA INSTALACIÓN DE CAMARAS DE VIDEO

Artículo 107: Con el propósito de velar en forma permanente por la salud y seguridad de los trabajadores, la Empresa ha implementado un circuito de cámaras de video en áreas de trabajo y en instalaciones anexas.

TITULO XIV LEY 20.123 SUBCONTRATACIÓN

Artículo 108: 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 y el artículo 183 A del Código del Trabajo especifica:, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por una persona trabajadora 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 que una persona trabajadora 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.

Artículo 109: 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 (nombre de la empresa) con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa (nombre de la empresa), el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

Regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, introdujo modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley N.º 16.744 en materias relativas a la higiene y seguridad en los sitios de trabajo, con el objeto de obtener condiciones de seguridad e higiene uniformes en los lugares de trabajo para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia laboral

- Perfecciona la regulación en materia de higiene y seguridad, en situaciones de subcontratación y en los casos de suministro de personal.
- Mejora la acción fiscalizadora para hacer más efectiva la responsabilidad de las empresas.
- Regula la intervención de las entidades fiscalizadoras en casos de accidentes fatales y graves.
- Hace extensiva a las empresas principales (aquellas que utilizan trabajadores bajo el sistema de subcontratación) y usuarias (aquellas que utilizan trabajadores transitorios) la responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad.

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 todas las personas trabajadoras involucradas, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 personas trabajadoras.

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 todas las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

Articulo 110 : DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

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 de la persona trabajadora. 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 la persona trabajadora prestará servicios”.

Artículo 111: 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".

TITULO XV : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

Artículo 112: (ordinario 1989, 09-08-2021 Evaluación de desempeño) Se deberá indicar y describir el proceso de evaluación de desempeño utilizado en la empresa y que se realice a las personas trabajadoras, de acuerdo con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estos últimos. A continuación, se indican algunos ejemplos de modelos de evaluación del desempeño:

- Gestión por objetivos.
- Escala de calificaciones.
- Verificación de comportamiento.
- Valoraciones psicológicas.
- Escala de calificación basada en el comportamiento.
- Escala de calificaciones.
- Evaluación 180 grados.
- Evaluación 360 grados.
- Evaluación basada en competencias.
- Reuniones uno a uno.
- U otro modelo(s) de evaluación del desempeño que se utilice en la empresa.

-.-

LIBRO II :

NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCION, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO.

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento de la Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Empresa , proteger y destinar que todo trabajo esté en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboren en la Empresa, contribuyendo así, a mejorar y aumentar la seguridad en ésta; las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El Decreto Supremo N°44, artículo 56, " Toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas persona trabajadora as. La empresa o entidad empleadora deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora.

Se deberá promover la consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente. El enfoque de género valorará las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las personas trabajadoras, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias, entre otros. Decreto N°47, MINTRAB (2016).

Así mismo, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo apersona trabajadora en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a la persona trabajadora que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para las personas trabajadoras o de los servicios de bienestar social.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN.

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. 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 todas las personas trabajadoras 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

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- Empresa: Es la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador: **FRUTICOLA VICONTO S.A.**
- Trabajador: Toda persona que en cualquier carácter preste servicios a la Empresa y por los cuales reciba remuneración.
- Jefe Inmediato: Es la persona que está a cargo del trabajo que se está desarrollando, tales como Jefe Directo, Supervisores, Administrador, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe inmediato al de mayor jerarquía.
- Normas de Seguridad: Es el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador .
- Riesgo Profesional: Son los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos 5º y 7º de la Ley Nº 16.744.
- Accidente del Trabajo: Es toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo y que le produce incapacidad o muerte.
- Accidente de Trayecto: Se consideran también accidentes del trabajo los que ocurran en el trayecto directo entre la habitación y el lugar del trabajo o viceversa, y los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.
- Enfermedad Profesional: Es aquella enfermedad causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Las enfermedades profesionales están enumeradas en el Decreto Supremo 109, de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Prevención de Riesgos: Es la dependencia a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Acción Insegura: Es un acto, hecho u omisión que posibilita o produce un accidente.
- Condición Insegura: Es una condición del medio ambiente, herramientas y equipos que posibilitan o producen un accidente.
- Organismo Administrador: Son las Mutualidades de Empleadores, las encargadas de administrar el seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. **FRUTICOLA VICONTO S.A.** se encuentra adherida a la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS).**
- Elemento de Protección Personal: Es el elemento o el conjunto de elementos que permite al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

- Comité Paritario: Es el organismo formado por tres representantes patronales y tres laborales, destinados al mejoramiento de los niveles de Higiene y Seguridad; sus funciones son:
  - Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
  - Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
  - Velar por el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad
  - Proponer Medidas de prevención
  - Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
  - Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional.

Artículo 2: El Presente Reglamento, debe ser exhibido por la Empresa en lugares visibles del establecimiento, por lo que se da conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar gratuito proporcionado por ésta.

Artículo 3: El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley Nº 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes o que se dicten a futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas de los Servicios de Salud, del Organismo Administrador y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de Prevención de Riesgos en el trabajo, si lo hubiera, de la Empresa.

Artículo 4: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo o que tenga un accidente deberá informar en forma inmediata a su Jefe para que se adopten las medidas que procedan. Cuando a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Artículo 5 : CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.
La Empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras que en ellas se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

TITULO II . ROLES , DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 6 : DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

a) Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
   - Los riesgos son los inherentes a la actividad que desarrolla la empresa.
   - Especialmente, debe informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deba utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.
   - Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.
   - La Empresa dará cumplimiento a las obligaciones que establecen el inciso primero y segundo de este punto, a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Experto en Prevención de Riesgos, si este

último corresponde, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

b) Proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregando al trabajador cuya labor lo requiera y sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, y bajo su responsabilidad, los Elementos de Protección Personal que correspondan en cada caso laboral.

Artículo 7: Responsabilidades de las Jefaturas.

- La Empresa tomará todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual gestionará y evaluará permanentemente los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables. manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y proporcionando los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.
- Integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, para cuyo efecto deberá cumplir las siguientes obligaciones generales:

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.
2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.
3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.
4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.
5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones de este reglamento.
7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el presente reglamento.
8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.
9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.
10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.
11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.
12. Será responsabilidad de las Jefes que cuenten con personal bajo su cargo, velar por la **aplicación de las técnicas de prevención de riesgos**, especialmente lo siguiente:

a) Los Jefes exigirán y controlaran el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.
b) Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.
c) Corregir, en forma inmediata, al Trabajador que aplica una práctica incorrecta.

d) Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.
e) Investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.
f) Controlar el uso adecuado de los equipos de protección personal y siendo responsabilidad de la supervisión del uso correcto y en forma permanente, mientras se está expuesto a determinados riesgos.
g) Instruir adecuadamente a los Trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.
h) Preocuparse que los Trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.
i) Los Jefes directos serán los responsables de la instrucción de charlas sobre prevención, supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de normas y reglamentos de seguridad e higiene y los impartidos por el Comité Paritario y el Organismo Administrador de la Ley.

Artículo 8: **DE LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.**

Estarán obligados a tomar cabal conocimiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro de la Empresa:

1. Respetar las normas de higiene en las labores a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones.
2. Preocuparse y velar por el buen funcionamiento y uso de máquinas, implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo.
3. Respetar las órdenes de sus superiores y concurrir al lugar y fecha que éste lo requiera.
4. Los trabajadores deberán dar aviso inmediato a su Jefe Directo y/o cualquier miembro del Comité Paritario, Prevención de Riesgos o de cualquier Ejecutivo de la Empresa, de toda anormalidad o condición insegura que detecte en su lugar de trabajo, en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja y que pueda significar o producir riesgo de accidentes o incendio.
5. Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.
6. Todo trabajador deberá obedecer y respetar los avisos de seguridad en que se advierta al personal los riesgos existentes.
7. Cada vez que ocurra un accidente, el Supervisor respectivo deberá investigar y analizar sus causas para determinar las medidas tendientes a evitar su repetición.
8. El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá volver a trabajar sin que previamente presente un certificado de Alta dado por el Organismo Administrador del Seguro, como también deberá cumplir con el reposo asignado por éste.
9. Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe Inmediato para que reciba la atención correspondiente.
10. Colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la Empresa, cuando lo requiera su jefe inmediato, el Comité Paritario y/o el Organismo Administrador Ley.
11. Utilizar y ser cuidadoso con las herramientas, equipos, vehículos y elementos de seguridad a su cargo.
12. Informar, a la jefatura inmediata, de pérdidas y descompostura de vehículos, bienes e instalaciones.
13. Cumplir con sus horarios de trabajo y con las tareas encomendadas.
14. Las Empresas externas, que desarrolle actividades dentro del recinto, por cuenta de terceros, deberán respetar y cumplir las normas de seguridad e higiene vigentes.
15. Realizar sus labores de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo/Supervisor. Cualquier innovación en los procedimientos debe realizarse con la autorización respectiva.
16. El trabajador que ejerza el cargo de Supervisor, tiene la responsabilidad de la seguridad en su área de trabajo y del personal a su cargo.
17. Los trabajadores con la periodicidad fijada por la empresa, efectuaran mantención a las máquinas, y herramientas a su cargo, limpiándolas, lubricándolas para poder realizar un trabajo seguro y eficiente en cada jornada de trabajo.
18. Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad emitidas por la Empresa.

19. Los trabajadores que manejen herramientas, deberán mantenerlas en perfecto estado.
20. Cumplir con todas las disposiciones del Sistema Gestión Ambiental.
21. Mantener en todo momento relaciones respetuosas y cordiales con sus superiores, compañeros e integrantes del equipo de trabajo.
22. Utilizar y cuidar la ropa de trabajo y demás implementos que la empresa otorga.
23. Cumplir estrictamente las ordenes o disposiciones de prevención y seguridad impartidas por la Empresa
24. Comunicar a su Jefe Directo inmediatamente de producido un hecho, cambio, sustracción o pérdida de cualquier elemento o equipo de emergencia de la empresa y solicitar su reposición.
25. Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad y cumplir con éstos.
26. Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.
27. Acatar todas las normas tanto legales, reglamentarias o internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad y aquellas instrucciones que impartan al efecto los Jefes de Secciones, Jefes de turnos o Supervisores, Comité Paritario, Prevencionista y en general, todos los Jefes Superiores de la Empresa.
28. Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato al Jefe Directo, indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.
29. Todo trabajador accidentado deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de Alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente. En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla con este requisito.
30. Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.
31. Mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.
32. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Empresa.
33. Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considerará falta grave el hecho que un Trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes, firme el libro a nombre de otro de sus compañeros o intercale su firma con el propósito de modificar su hora de ingreso.
34. Dar aviso, dentro de las 24 horas, al Jefe directo o a Gerencia, en caso de inasistencia por enfermedad u otras causas que le impidan concurrir a su trabajo y se prolongue por más de dos días. La Empresa exigirá la presentación de la Licencia Médica correspondiente, dentro de los plazos establecidos en la legislación respectiva, a fin de tramitar oportunamente el pago del subsidio que proceda;
35. El Trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo de manera intempestiva y sin aviso previo, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo.
36. Presentarse a trabajar en óptimo estado de aseo y presentación personal, lo cual debe mantenerse durante todo el tiempo que se encuentre trabajando.
36. Todo Trabajador que desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre, deberá usar obligatoriamente los elementos que le sean proporcionados por la empresa para su protección contra la radiación solar .
37. Toda manipulación de transporte o sostén de carga y descarga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores, deberá efectuarse cumpliendo estrictamente las normas de manipulación manual de cargas.
38. Será obligación del personal cooperar al mantenimiento del aseo y buen estado del edificio, recinto de trabajo, maquinarias, equipos e instalaciones puestos por la empresa a su disposición.
39. Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en caso alguno dejar en éstos cajas, papeles o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.
40. Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad y cumplir con éstos.

El incumplimiento de estas obligaciones, se consideran falta grave de las obligaciones que impone el contrato y dan lugar al término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización de acuerdo a lo señalado en el Art. 160 Nº7 del Código del Trabajo.

TITULO III. DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 9: A todo trabajador se le PROHIBE y expresamente que constituye falta grave:

1. Utilizar equipos, herramientas, uniformes o ropa de seguridad y vehículos en actividades ajenas a sus obligaciones o labores de trabajo.
2. Salir del lugar asignado dentro de la jornada de trabajo o trasladarse a otra sección sin previa autorización de sus jefes.
3. Romper, rayar, retirar o destruir instalaciones o equipos de comunicación pertenecientes a la Empresa.
4. Botar basuras dentro del recinto de la empresa o infringir disposiciones sobre aseo o higiene que se impartan en ésta.
5. Retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa.
6. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o de accidentes ocurridos en la empresa.
7. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de los recintos de la Empresa.
8. Desarrollar trabajos sin haber sido autorizado. En ningún caso podrá reemplazar a otro trabajador en labores especializadas u operar máquinas o mecanismos que no sean aquellos para los cuales está capacitado y/o autorizado.
9. Ocultar los verdaderos motivos del accidente.
10. Aplicarse o aplicar otros medicamentos o tratamientos sin autorización, en caso de haber sufrido alguna lesión. Cualquier tratamiento de primeros auxilios deberá hacerlo una persona debidamente autorizada o capacitada.
11. Obligar a un trabajador a realizar un trabajo cuando existe peligrosidad manifiesta de un accidente.
12. Operar máquinas, sistemas o mecanismos extraños a su trabajo habitual, o reparar equipos, sistemas eléctricos o instrumentos , o acciones para los cuales no esté capacitado ni autorizado, o no estar en estado de salud apropiado, tales como trabajar en ambientes contaminados sin la protección personal adecuada y la autorización correspondiente.
13. Reparar equipos o maquinarias en funcionamiento o energizadas.
14. Bloquear o dejar cualquier objeto sobresaliente en los pasillos de circulación o accesos, salidas de escape, de bodegas y de tránsito, con cajas, muebles y cualquier tipo de elementos que pueda generar una situación insegura y que pueda ser pisado y causar lesiones a otras personas.
15. Prohibición de ingresar animales al Predio si no tiene autorización escrita del jefe de Fundo .
16. Usar celulares y/o equipos reproductores de audio en los lugares de trabajo.
17. Usar prendas o accesorios no contemplados entre los elementos de trabajo o los uniformes institucionales, o cuyo uso se encuentre prohibido por expresa instrucción de la Jefatura respectiva.
18. Incorporar a los equipos computacionales dispositivos adicionales o conexiones que puedan afectar la red de la Empresa, sin contar con la autorización explícita de los encargados del Área Informática o en quien esta delegue.
19. Ejercer, en forma indebida y 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, de acuerdo a lo establecido en la Ley y en este Reglamento, lo que constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.
20. Fumar o encender fuego en los lugares que se haya señalado como prohibidos. Arrojar al piso colillas o cigarros o residuos de fósforos.
21. Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, prohibiéndose entrar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o darlas a consumir a terceros.
22. Dejar enchufadas maquinarias eléctricas al término de la jornada diaria.
23. Desobedecer en forma total o parcial las instrucciones de seguridad impartidas directamente o a través de letreros de advertencia.
24. Desarrollar trabajos, ingresar o permanecer en recintos peligrosos, de acceso prohibido y limitado a ciertas personas, sin estar debidamente autorizado.
25. Tratarse por cuenta propia o por personas no autorizadas las lesiones que haya sufrido en algún accidente.

26. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de Seguridad Industrial.
27. Trabajar sin el debido equipo de protección de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporcione.
28. Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
29. Obstruir, los espacios bajo o delante de extintores o cualquier otro equipo de extinción de incendios y alterar los sellos de éstos.
30. Retirar protecciones de máquinas o equipos y no reponerlos.
31. Adoptar o cometer actos temerarios.
32. Dormir, comer, o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
33. Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro Trabajador.
34. Realizar trabajos que impliquen un riesgo para el propio trabajador, compañeros de trabajo o instalaciones. Sin la debida autorización por medio del Permiso de Trabajo obtenido por el correspondiente Formulario. Ejemplo: Trabajos en Altura, Espacios confinados, Trabajos con fuego, etc.
35. Correr sin necesidad dentro de las instalaciones.
36. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones torceduras.
37. Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la Empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
38. Manipular manualmente cargas superiores a lo normado, sin ayuda mecánica.
39. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

TITULO IV . DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (DECRETO SUPREMO N°44, LEY N°16.744)

Artículo 10: EXIGIBILIDAD DEL DEPARTAMENTO . Las entidades empleadoras a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la ley N° 16.744 que tengan más de 100 persona trabajadora es o persona trabajadora as deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto, el que gozará, respecto de la entidad empleadora, de autonomía en las materias técnicas que deba conocer en el ejercicio de sus funciones. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa, así como el tipo y magnitud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Artículo 11: RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA, RESPECTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO. La Empresa será siempre responsable del funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos y del cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley y este reglamento, debiendo proporcionar todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a sus funciones y desarrollar las actividades programadas por dicho Departamento. La ejecución de una o más actividades específicas o temporales que sean necesarias para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con el tipo de riesgo y tamaño de la entidad empleadora, que requieran de un conocimiento técnico especializado, podrán ser encomendadas a profesionales o entidades externas calificadas con formación y experiencia en áreas de la medicina del trabajo, ergonomía, psicología laboral, higiene y seguridad industrial u otras análogas.

Artículo 12: FUNCIONES. Las funciones que deberá cumplir el Departamento de Prevención de Riesgos serán las siguientes:

1. Asistir a la entidad empleadora e implementar el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, debiendo proponer la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, considerando los factores de riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos.

2. Asesorar en el diseño y organización del lugar y puesto de trabajo para el desempeño seguro y saludable de las funciones, tales como la selección y estado de funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo, la utilización de las materias primas y sustancias usadas en el proceso productivo.
3. Asesorar a la entidad empleadora en la adquisición, uso y mantención de los elementos de protección personal y equipos de protección colectiva.
4. Asistir a la entidad empleadora en su obligación de informar a las personas persona trabajadora as sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.
5. Asesorar a la línea técnica y operativa de la entidad empleadora, en el diseño de procedimientos de trabajo, considerando la prevención de riesgos laborales.
6. Diseñar e implementar un programa de capacitación a las personas persona trabajadora as de la entidad empleadora en materias de seguridad y salud en el trabajo.
7. Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de las personas persona trabajadora as, conforme a los riesgos existentes en el lugar de trabajo y a lo establecido por la normativa o a lo dispuesto por el respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.
8. Difundir y promover estilos de vida saludable y la certificación de buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo.
9. Adoptar, de conformidad a la normativa vigente en la materia, las medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.
10. Colaborar con la entidad empleadora en el control y evaluación del cumplimiento de la normativa legal y normas internas que regulan las materias de seguridad y salud en el trabajo.
11. Diseñar e implementar un programa de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres.
12. Evaluar anualmente el cumplimiento de la actividad preventiva en la entidad empleadora.
13. Investigar y analizar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con el presente reglamento.
14. Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica de la entidad empleadora.
15. Proponer, implementar y controlar el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora, teniendo presente las prioridades y los recursos que se requieran.
Al efecto, corresponderá al Experto en Prevención de Riesgos, señalar los requerimientos o recursos para su cumplimiento, las principales metas a cumplir, los responsables de cada una de ellas y la forma de evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos. La entidad empleadora deberá aprobar el programa propuesto por el Departamento y proveer los recursos necesarios para su cumplimiento. Corresponderá igualmente al experto en prevención de riesgos a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos, informar mensualmente por escrito a la entidad empleadora sobre el avance del programa trabajo preventivo y de las medidas implementadas para su ejecución. Asimismo, entregará anualmente un informe con la evaluación de los resultados de la gestión preventiva de la entidad empleadora. Las personas persona trabajadora as, sus representantes y los Comités Paritarios tendrán acceso a estos informes.
16. Cumplir las demás funciones que le asigne la normativa vigente. persona trabajadora.

Artículo 13: COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Todo lo relativo a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se efectuará en la forma que establece el Decreto Supremo N°44.

- **La Exigibilidad de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Aplicable sólo si la Empresa, Sucursal , Agencia o Faena cuenta con más de 25 personas trabajadoras.**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes. Si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo

decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 14: Funcionamiento del Comité Paritario Permanente. Si en una entidad empleadora existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 47 del Decreto Supremo N°44.

Artículo 15: Composición del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de las personas trabajadoras. Por cada miembro titular se designará, además, otra persona en carácter de suplente. persona trabajadora

Artículo 16: Designación de los representantes del empleador. La designación de las personas representantes de la entidad empleadora deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse o a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no estuviere constituido el Comité. Los nombramientos deberán ser comunicados a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia a través de avisos e información fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin. En el caso de que los representantes de la entidad empleadora no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los representantes que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Artículo 17: Elección de los representantes de las personas trabajadoras. La elección de los representantes de las personas trabajadoras se realizará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el o la Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. Dicha convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación.

La elección podrá realizarse presencialmente o bien, utilizando medios electrónicos idóneos que aseguren el carácter secreto de las votaciones, el anonimato de los electores, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad. Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos, la fecha, lugar y mecanismos para su realización, de conformidad al mecanismo indicado en el inciso segundo del artículo anterior. Para estos efectos, cada vez que en una entidad empleadora, faena, sucursal o agencia se encuentren prestando servicios más de 25 personas y siempre que en ellas no estuviere constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Presidente de la respectiva organización sindical, si la hubiere o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en la respectiva empresa, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el inciso precedente, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien esta designe, deberá cumplir esta función.

En esta elección podrán participar todas las personas trabajadoras de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. La persona trabajadora que desempeñe sus labores en faenas distintas podrá participar en la elección en cada una de ellas. En aquellas entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias en que deba constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad la referida entidad deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la respectiva entidad empleadora o bien, en la elección del Comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o

agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité, o que por encontrarse la persona trabajadora en la situación señalada en el artículo 152 quáter J inciso primero del Código del Trabajo, se considere la más adecuada para este fin. Corresponderá al empleador, en los términos a que se refiere el artículo 152 quáter N del citado Código, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del Comité de la respectiva faena, sucursal o agencia en cuyas elecciones podrá participar.

Artículo 18: Oportunidad de la elección. La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en la que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar o en el caso a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior, la elección deberá efectuarse en la fecha que se fije al efecto, la que no podrá ocurrir antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria.

Artículo 19: Normas sobre la votación y de sus resultados. El voto será escrito y se podrá votar por tantas sean las personas que deban elegirse como miembros titulares y suplentes. Para los efectos de la votación, se considerarán candidatas a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos a que se refiere el artículo 32 de este reglamento, sin perjuicio del derecho de cada persona de promover su propia candidatura.

Se considerarán elegidas como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes las tres que las sigan en orden decreciente de sufragios. No obstante, a lo anterior, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular el trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación.

Fuera de la situación antes indicada, se considerarán como miembros suplentes aquellas personas que sigan en orden decreciente de votos. En caso de empate, se dirimirá por sorteo, llevado a cabo por quien preside la votación. Facultad del Inspector del Trabajo para convocar a la elección. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de este reglamento, si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo podrá convocar a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia para que aquélla se realice en la nueva fecha que indique.

Artículo 20: Requisitos de los representantes de las entidades empleadoras. Los representantes de la entidad empleadora ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán preferentemente las personas encargadas de supervisar la ejecución de las labores en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, o quienes las subroguen.

Con todo, la entidad empleadora deberá observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de la participación equitativa entre hombres y mujeres, establecido respecto a la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras.

Artículo 21: Requisitos de los representantes de las personas trabajadoras. Para ser elegido miembro representante de las personas trabajadoras se requiere:

1. Tener más de 18 años;
2. Saber leer y escribir;
3. Encontrarse actualmente prestando servicios en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
4. Haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N°16.744 respectivo, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año.
   Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el

primer semestre de su mandato. Asimismo, la entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, asistan durante su mandato a un curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, impartido por el organismo administrador de la ley N° 16.744 que corresponda, el que deberá tener una duración de 20 horas y contemplará, al menos, los siguientes contenidos:

a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;

b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos;

c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales; y,

d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con sus competencias, podrá instruir a los organismos administradores, sobre la oportunidad en que pueden ser impartidos estos cursos, el contenido y la metodología con que deben dictarse.

5. Tratándose de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito exigido por el numeral 3 anterior no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

Artículo 22°: Acta de la elección. De la elección se levantará un acta en la cual deberá dejarse constancia de las características principales de la elección realizada, incluyendo si esta se efectuó a través de mecanismos presenciales o por medios electrónicos idóneos; indicación del total de votantes; del total de representantes por elegir; de los nombres, en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos; y de la nómina de los elegidos de acuerdo con los criterios indicados en los incisos segundo y tercero del artículo 29 de este reglamento. El acta será suscrita por quien haya presidido la elección y por las personas que deseen hacerlo. Una copia de ella deberá remitirse inmediatamente a la entidad empleadora y otra se archivará en el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Una vez conocidos los resultados de la elección, los representantes titulares de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberán reunirse y proceder, si correspondiese, a la designación de la persona trabajadora aforada en los términos de los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 243 del Código del Trabajo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la entidad empleadora a más tardar el día laboral siguiente.

Artículo 23: Reclamaciones.

Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales Electorales Regionales para conocer la calificación de las elecciones y de las reclamaciones que se interpongan en su contra.

Artículo 24: Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Una vez designados los representantes de la entidad empleadora y elegidos los representantes de las personas trabajadoras, el Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones o, en su defecto, la persona que haya convocado y dirigido la elección constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones el día hábil siguiente al término del período del Comité anterior o al día hábil siguiente en que quede ejecutoriada de la resolución que resuelve el reclamo indicado en el artículo 34 de este reglamento o 5 días después de la fecha de la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no hubiere un Comité previamente constituido. En caso de que no se hiciere, corresponderá constituir el Comité al Inspector del Trabajo. En la primera reunión del Comité se designarán las personas que ocuparán los cargos a que se refiere el artículo 41 del Decreto Supremo N°44, decisión que se comunicará por escrito a la entidad empleadora en el más breve plazo. De todo lo obrado en esta reunión de constitución, deberá levantarse un acta.

Artículo 25: Registro de los representantes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 numeral 5 del Decreto Supremo N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la entidad empleadora deberá registrar en el sitio web institucional de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la elección de representantes de las personas trabajadoras, el acta de constitución del Comité Paritario a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 26: Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.
Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá:
1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.
2. Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.
3. Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,
5. Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Artículo 27: Participación del Experto de Prevención de Riesgos en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Si en la entidad empleadora existiere un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones en algún otro integrante del Departamento.

Artículo 28: Reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.
En todo caso, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá reunirse extraordinariamente cada vez que, en la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o que se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.
Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la entidad empleadora, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Por acuerdo del Comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.
Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que esta señale.

Artículo 29: **Concurrencia de los representantes de las personas trabajadoras y entidades empleadoras** en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra, a lo menos, un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras.
Cuando a las sesiones del Comité no concurran todos los representantes de la entidad empleadora o de las personas trabajadoras, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 30: Elección de Presidente y Secretario del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención de riesgos, un Presidente y un Secretario. A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 31: Acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Todos los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se adoptarán por simple mayoría y, en caso de que este requiera a la entidad empleadora la adopción de medidas preventivas, se señalará además el plazo para cumplimiento, dejando constancia de ello en la respectiva acta de reunión. En caso de empate se deberá solicitar al organismo administrador respectivo que resuelva la diferencia.

Los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se comunicarán por escrito a la entidad empleadora. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, las entidades empleadoras podrán apelar de los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de conformidad a lo previsto en el inciso quinto del artículo 66 de la ley N° 16.744.

Artículo 32: Duración de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Con todo, en la mediana y gran empresa en los términos del artículo 505 bis del Código del Trabajo, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por dos períodos consecutivos.

Artículo 33: Cese en los cargos de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que dejen de prestar servicios en la respectiva entidad empleadora y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
Artículo 34: Miembros suplentes. Los miembros suplentes reemplazarán temporalmente a los titulares en caso de impedimento de estos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo, por el tiempo en el desempeño en sus funciones que le reste al titular.
Los miembros suplentes en representación de la entidad empleadora serán llamados a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo al orden de precedencia con que la entidad empleadora los hubiere designado; y el de las personas trabajadoras, por el orden de mayoría con que fueren elegidos. Asimismo, deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado o bien, cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes no permita el correcto funcionamiento del comité. Los miembros suplentes concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o cuando sean invitados a asistir a las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y, en este último caso, solo con derecho a voz.

Artículo 35: Asistencia técnica a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. En las entidades empleadoras que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Los Organismos Administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que no están obligadas a constituir el referido Departamento, en los términos y condiciones que defina una instrucción general de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con resguardo de la información de carácter sensible o confidencial, los informes técnicos emitidos por los

organismos administradores, la documentación y antecedentes de identificación de peligros y de la evaluación de riesgos, planes y programas preventivos, definición de medidas de control y procedimientos de trabajo seguro, y en general toda documentación de prevención de riesgos laborales de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. En caso de discrepancia acerca de la naturaleza de esta información, resolverá el Inspector del Trabajo.

Artículo 36: Funciones de los Comités Paritarios (Decreto Supremo N°44, Ley N°16.744)

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

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

a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, impartiendo instrucciones en el momento mismo;

b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;

c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

Para estos efectos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desarrollará una labor permanente, debiendo para ello confeccionar un programa de trabajo el que considerará, como mínimo, las actividades a realizar, los plazos y los encargados de controlar el cumplimiento de las medidas preventivas. Para la formulación del programa, se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

a) El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;

b) Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;

c) Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;

d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;

e) Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados. El programa de trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducírsele todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3. Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente.

A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.

4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora en los términos del artículo 70 de la ley N° 16.744.

5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.

6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.

7. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.

8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

Artículo 37: Permanencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este párrafo, permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o entidad empleadora respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de faena, sucursal o agencia o entidad empleadora decidirá el Inspector del Trabajo.

Artículo 38: Comités Permanentes de Higiene y Seguridad. Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las entidades empleadoras, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y, subsidiariamente, desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 47 de este reglamento. En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este párrafo.

Artículo 39 : ENCARGADO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE HASTA CIEN PERSONAS TRABAJADORAS.

Artículo 40: Los representantes legales de las entidades empleadoras de hasta cien personas trabajadoras deberán solicitar a su respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, que los capaciten personalmente o a quienes estos designen en materias de gestión de riesgos, considerando los contenidos mínimos que instruya la Superintendencia de Seguridad Social.

La entidad empleadora podrá disponer que la persona capacitada en prevención de riesgos laborales colabore en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente reglamento.

Artículo 41: DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcionare un Comité Paritario, se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya

función será participar en la implementación del instrumento preventivo a que se refiere el artículo 64 del Decreto Supremo N°44 y demás intervenciones que señala este reglamento, para lo cual la entidad empleadora deberá proporcionar al Delegado, en lo que corresponda, las facilidades a que se refiere el artículo 37 del Decreto Supremo N°44.

Las funciones del Delegado se extenderán por el plazo de hasta dos años contados desde la fecha de su elección, la que se efectuará mediante asamblea de las personas trabajadoras que presten servicios en el respectivo lugar de trabajo o faena, debiendo levantarse un acta de lo ocurrido que deberá cumplir, en lo que resulte aplicable, con lo dispuesto en este reglamento.

La entidad empleadora deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para la realización de esta elección.

Artículo 42: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO *DESDE* VEINTICINCO PERSONAS TRABAJADORAS.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y en su reglamento, la entidad empleadora deberá implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cada vez que la normativa así lo establezca. Si esta normativa no dispone de sus elementos, el sistema de gestión deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

1. Una política de seguridad y salud en el trabajo que establezca las directrices de los programas y acciones de las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, la participación de los Comités Paritarios y de las personas trabajadoras o de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de mecanismos de diálogo y de formulación de propuestas de mejoramiento continuo, con la finalidad de conseguir en forma progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable.

2. La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, la del Comité Paritario, la del Departamento de Prevención de Riesgos y la de las personas trabajadoras.

3. El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva, basada en el cumplimiento de la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 7 del Decreto Supremo N°44.

El programa deberá ser aprobado por el representante legal de la entidad empleadora, y dado a conocer a los integrantes del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda y, en su caso, a las demás entidades empleadoras que compartan su mismo centro de trabajo.

4. La evaluación o auditoría periódica del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá ser realizada por la entidad empleadora; y

5. La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas, debiendo contar para ello, con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir los progresos que requiera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 43: SISTEMA DE GESTIÓN PARA LAS ENTIDADES EMPLEADORAS DE *HASTA* VEINTICINCO PERSONAS TRABAJADORAS.

Para efectos de dar cumplimiento a las disposiciones del presente reglamento, se establecen los siguientes elementos mínimos que las entidades empleadoras que ocupen hasta veinticinco personas trabajadoras deben considerar para la gestión de los riesgos laborales y la asistencia técnica que deben otorgar los organismos administradores:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo. Se debe establecer el compromiso de la entidad empleadora con la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia y la mejora continua.

2. Evaluación. Para identificar y evaluar sus condiciones ambientales, psicosociales y ergonómicas y el cumplimiento normativo, el organismo administrador de la ley N° 16.744 deberá poner a disposición de la entidad empleadora, uno o más instrumentos de autoevaluación que permitan identificar los peligros presentes en los puestos de trabajo.

Para la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la entidad empleadora deberá considerar los resultados de los instrumentos de autoevaluación, y podrá utilizar el formato de matriz que el respectivo organismo administrador le proporcione.

La matriz señalada deberá ser revisada anualmente o cada vez que cambien las condiciones de trabajo, ocurra un accidente del trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional, o se genere una situación de riesgo grave e inminente.

3. Programa de trabajo preventivo. Una vez confeccionada la matriz, la entidad empleadora deberá elaborar el programa preventivo, de acuerdo con la pauta base que le proporcione su organismo administrador, incorporando las medidas preventivas que se deben adoptar para el control de los riesgos y las acciones que se deben considerar para su implementación. El programa preventivo deberá contener como mínimo:
a) Peligros y riesgos identificados en el puesto de trabajo específico.
b) Las medidas preventivas y correctivas, con precisión de las inmediatas.
c) Plazos de ejecución.
d) Responsables.
e) Obligaciones de la persona trabajadora en su implementación.
f) Medidas y periodicidad de control de la implementación de las medidas preventivas o correctivas.
g) Periodicidad de las capacitaciones exigidas por el artículo 16 del Decreto Supremo N°44.

TITULO V. IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.

Artículo 44: Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La entidad empleadora deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras, incluidos el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y los dirigentes sindicales.

Para la confección de la matriz, la entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

Artículo 45: Esta matriz contendrá como mínimo los siguientes elementos:
1. La identificación de los peligros del puesto de trabajo. Respecto de cada puesto de trabajo se deberán identificar cualquier fuente, situación, condición o entorno con potencial de causar lesiones o afectar la salud de personas trabajadoras, considerando las características de las personas expuestas al riesgo.

2. La evaluación de los riesgos. Cada peligro identificado en el lugar de trabajo y que se pueda evitar, suprimir o controlar de forma razonable y factible de acuerdo al conocimiento disponible, deberá ser evaluado con la finalidad de determinar la magnitud o el nivel del riesgo.
La evaluación deberá considerar no solo las condiciones de trabajo actualmente existentes, sino que también aquellas que sean previsibles de ocurrir en el futuro y exista la posibilidad que la persona trabajadora que

ocupe dicho puesto o quien vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a alguna de estas condiciones de trabajo.
Para la evaluación de los riesgos se considerará como mínimo la probabilidad de que ocurra un daño a la vida y salud de las personas trabajadoras. Esta evaluación podrá utilizar métodos cuantitativos o cualitativos, siempre que en cualquier caso se utilice una metodología de evaluación validada y basada en criterios definidos por la autoridad competente.
El procedimiento de evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el presente reglamento se regirá por la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública o el documento que lo reemplace.
No obstante, cuando por disposición legal, reglamentaria o normativa técnica emitida por la autoridad competente deba aplicarse una metodología especial, la evaluación deberá sujetarse a ella.

La entidad empleadora, en todo caso, deberá adoptar las medidas preventivas de control y de emergencia adicionales que se requieran cuando el riesgo evaluado sea considerado como elevado, alto o grave. La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser conocida por toda la línea de mando de la entidad empleadora, revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones de trabajo que puedan significar un riesgo adicional para las personas trabajadoras, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente. Para elaborar la matriz, así como para efectuar su revisión la entidad empleadora podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

TITULO VI. PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.

Artículo 46: Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición indicada acorde al Decreto Supremo N°44.

- Las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial.
- Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.
- Adolescentes con edad para trabajar.
- Adultas mayores.
- Otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

En todo caso la entidad empleadora deberá observar estrictamente lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

TITULO VII. PROGRAMA DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 47: Características y elementos del programa. La entidad empleadora deberá elaborar o modificar el programa de trabajo preventivo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la confección o actualización de dicha matriz. Este programa deberá contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, los plazos de implementación y los responsables de su ejecución. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso precedente, el programa deberá incluir actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludables. Asimismo,

cuando corresponda, el programa deberá contemplar las actividades a implementar, a fin de prevenir los factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

Artículo 48: El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá constar por escrito y ser aprobado por su representante legal, indicando la fecha de su aprobación y de sus modificaciones, cuando corresponda. Además, previo a su implementación, deberá ser difundido por medio de avisos o informaciones fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, a través de los correos electrónicos de las personas trabajadoras que estuvieren disponibles de conformidad a la ley y, en todo caso, remitirse un ejemplar al Comité Paritario. En todo caso, la entidad empleadora deberá disponer de acciones para controlar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa de trabajo preventivo. Estas medidas de control y vigilancia podrán ejecutarse a través de inspecciones de la entidad empleadora a los lugares de trabajo o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, observando en ambos casos lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.

Artículo 49: Evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. Será obligación de la entidad empleadora realizar, al menos anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. En particular deberá evaluarse la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

TITULO VIII. MAPAS DE RIESGOS

Artículo 50: Las entidades empleadoras deberán mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestos las personas trabajadoras. Estos mapas deberán considerar como mínimo:

1. Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
2. Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La actualización de los mapas de riesgos deberá efectuarse cada vez que cambie la referida matriz.

Artículo 51: Los mapas de riesgos deberán estar disponibles para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo.

TITULO IX. DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DECRETO SUPREMO N°44).

Artículo 52 : Información de los riesgos laborales *(Art. 10 y 15 del Decreto Supremo N°44).*

La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza.

De igual modo se deberá informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados, cambio de procedimiento, transferencia de cargo.

La información que deba entregar la entidad empleadora a las personas trabajadoras considerará a lo menos:

1. Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:
   a. Espacio de trabajo.
   b. Condiciones ambientales del puesto de trabajo.

c. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
d. Máquinas y herramientas de trabajo que se deberán emplear.

2. Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivados de emergencias, catástrofes y desastres.
3. Los procedimientos de trabajo seguro.
4. Las características de los productos y sustancias que se manipularán, incluyendo el nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, olor, así como el modo de empleo, los límites de exposición permisible de esos productos, la forma de almacenamiento y uso de elementos de protección personal, las medidas sobre primeros auxilios y otras que sean procedentes de acuerdo con la normativa vigente, conforme se establezcan en la ficha técnica de seguridad del producto y de etiquetado.

La entidad empleadora será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan. Adicionalmente deberá informar para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Delegados de Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Artículo 53: Capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales. *(Art. 16 del Decreto Supremo N°44).*

En las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años, la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
6. Señalética en los lugares de trabajo.
7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Esta capacitación podrá ser realizada por la entidad empleadora, a través de entidades acreditadas o con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social. La capacitación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiendo, en cualquier caso, emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de las personas trabajadoras.

TITULO X. PROCEDIMIENTOS PARA EXÁMENES

Artículo 54: Vigilancia del ambiente, de la salud de las personas trabajadoras y los exámenes ocupacionales. Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la respectiva entidad empleadora deberá evaluar el riesgo utilizando la matriz de identificación de peligros. Dicho riesgo y de acuerdo a sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744.

Asimismo, el organismo administrador deberá incorporar a las entidades empleadoras a los respectivos programas de vigilancia, cuando diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgos que así lo ameriten.

Sin perjuicio de lo anterior, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, según los casos, resolverá acerca de la incorporación a los programas de vigilancia solicitada por la entidad empleadora por iniciativa propia o a requerimiento de los Comités Paritarios o del organismo fiscalizador.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones a los organismos administradores para la adecuada implementación de estos programas de vigilancia. La entidad empleadora deberá gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.

Para tales efectos, La Empresa deberá solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas a los agentes o los factores que puedan causar daño o cuando se diagnostique una enfermedad profesional.

Artículo 55: Asimismo, deberá guardar reserva de los datos sensibles relacionados con el estado de salud de las personas trabajadoras, de los que pueda tomar conocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Por su parte, los organismos administradores deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de salud establecidas en los protocolos del Ministerio de Salud y, en su defecto, las que esos organismos determinen, para evaluar si la exposición a factores de riesgo o las condiciones laborales específicas a las que se expondrán las personas trabajadoras evaluadas, las hacen más susceptibles a sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Artículo 56: Procedimientos para exámenes pre-ocupacionales. Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional definido de acuerdo con normativas ministeriales vigentes e información médica internacional, cuyo objetivo es determinar si la salud general del trabajador es adecuada para exponerse a un determinado riesgo, ya sea agente, condición o cargo de riesgo o, en su defecto, la empresa podrá exigir al postulante la presentación de un certificado médico que acredite su aptitud. Esta medida será especialmente aplicable en el caso de las industrias o trabajos peligrosos o insalubres

La evaluación preocupacional es una evaluación preventiva que tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de un trabajador, sin relación contractual con la razón social solicitante, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Artículo 57: Procedimientos para evaluación Psicolaboral. Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un proceso de evaluación orientado a identificar las variables psicológicas y/o competencias laborales, de modo de determinar idoneidad psicológica según el tipo de evaluación solicitada. En donde se evaluarán, por ejemplo:

- **Evaluación de Selección de Personal:** Proceso basado en la comparación entre lo requerido para un adecuado desempeño en el cargo vacante y las habilidades, competencias y características identificadas, en el candidato evaluado. Se dividen en: auxiliar u operarios; administrativos; técnicos y profesionales; jefatura y alta dirección.
- **Evaluación de Aversión al Riesgo:** Proceso a través del cual se evalúan habilidades y competencias con las que cuenta el evaluado para desenvolverse en contextos exigentes y/o adversos, otorgando al mandante, información respecto al posible comportamiento del evaluado en estos escenarios y en relación con su predisposición a

ejecutar comportamientos que se orienten a la seguridad y cuidado.

• **Evaluación de Vigilante Privado**: Proceso a través del cual se evalúan condiciones psicológicas (relativo al control de impulsos) de un postulante y/o trabajador, para el porte de arma de fuego, conforme a la normativa vigente.

• **Evaluación de Personal de Seguridad Privada:** Proceso a través del cual se evalúan condiciones psicológicas (relativo al control de impulsos) de un postulante y/o trabajador que lo habilitan para el desempeño de labores de seguridad privada, o asociadas a este ámbito, conforme a la normativa vigente.

Artículo 58: Procedimientos para evaluación psicosensotécnica.

Todo trabajador, antes de ingresar a la Empresa, podrá ser sometido a una evaluación psicosensotécnica, que considera aspectos motrices, sensoriales y psicológicos, orientado a determinar la capacidad para la operatividad o conducción de equipos y/o maquinarias.

Las evaluaciones Psicosensotécnico se dirigen a operadores de equipos, o bien, conductores de vehículos, pudiendo ser éstos de distintos tipos, ya sea livianos o pesados. A continuación, se detallan algunos ejemplos a quienes se dirigen este tipo de evaluaciones:

- Operadores de Maquinaria Pesada.
- Conductor de vehículo liviano.
- Conductor de grúas.
- Conductor de camiones.
- Operadores en condiciones ambientales extremas.
- Conductores que transportan pasajeros.

Artículo 59: Procedimientos para exámenes ocupacionales, término de relación laboral o término de exposición a un riesgo que requiera vigilancia de la salud.

Esta evaluación tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de un trabajador, con contrato de trabajo vigente con la empresa, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son los siguientes:

a. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.

b. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:

a. Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral especifica.

b. Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

Artículo 60: Programas de vigilancia de salud de los trabajadores. Para efecto del ingreso de un trabajador a un programa de vigilancia de salud, el organismo administrador o administrador delegado deberá identificar para cada agente, un nivel de riesgo para determinar el ingreso y la periodicidad del control de la salud de los trabajadores. Por su parte, la evaluación de la salud debe estar compuesta por exámenes y/o evaluaciones, establecidos considerando la evidencia científica nacional e internacional existente, para la pesquisa daño o potencial daño a la salud.

Los programas de vigilancia de la salud del trabajador deberán estar compuestos por evaluaciones de salud que se realicen durante el desempeño de sus funciones y al término de la exposición al agente de riesgo, cuando corresponda. Asimismo, deberá incorporar la evaluación post ocupacional cuando la exposición al agente de riesgo pueda provocar una enfermedad profesional que se manifiesta posterior al término de la exposición, por ejemplo, asbestosis, mesotelioma, entre otros.

Por lo señalado anteriormente, la empresa deberá informar a la **ACHS** cuando una persona trabajadora en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia).

Por otra parte, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Asimismo, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador solicitando se le realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, y de acuerdo al agente de riesgo en vigilancia, otorgar dicha prestación cuando corresponda.

Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, del Ministerio de Salud, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir a la entidad empleadora, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 24 horas, de conocido el resultado del examen, la reubicación temporal del o de los trabajadores hasta la normalización de los parámetros de laboratorio. Asimismo, deberán realizar las acciones de salud y preventivas que correspondan.

TITULO XI . PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 61: Toda persona trabajadora tiene la obligación de colaborar en la investigación de accidentes o enfermedades profesionales ocurridos en la empresa. Además, deberá informar de inmediato a su jefe directo si tiene conocimiento o ha presenciado un evento, incluso si no lo considera importante o no hubo lesión alguna.

a) Toda persona trabajadora 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.

b) Si la persona accidentada no puede notificar el hecho, cualquier trabajador que haya presenciado el accidente deberá informar de inmediato. Asimismo, cualquier síntoma de enfermedad profesional observado en el entorno laboral debe ser comunicado a la jefatura.

c) El jefe directo será el responsable de realizar y firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione a la **ACHS.**

d) Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la **ACHS** mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
- Declaración de testigos.
- Certificado de atención médica emitido por un centro asistencial, posta u hospital

e) Toda persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, la persona trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

f) En caso de que las personas trabajadoras sean afectadas por una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora y a las empresas con administración delegada disponer el traslado de estas personas a un puesto en donde no estén expuestas al riesgo que dio origen a dicha enfermedad, sin que esta medida le pueda significar a la persona trabajadora involucrada un detrimento de sus remuneraciones.

g) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes directo u Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

Artículo 62: La persona trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un

certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador Ley. Este control será de responsabilidad del Jefe Directo.

a) Será obligación de la jefatura directa comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo de todo accidente (del trabajo o trayecto) o enfermedad profesional y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, realizando la correspondiente denuncia o reporte y posteriormente la investigación del accidente. La investigación tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente o enfermedad a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición. En la notificación se deben tener presente como mínimo los siguientes datos:

1. Lugar, fecha y hora.
2. Descripción del evento.
3. Descripción precisa del lugar del incidente.
4. Cantidad de personas involucradas. (nombres de personas trabajadoras).
5. Máquinas, equipos y detalles relevantes del evento.
6. Acciones inmediatas realizadas.

Con la información anterior se deberá completar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo **DIAT.**

Con la información anterior se deberá completar la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional **DIEP.**

b) El Jefe Directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado sobre el accidente y/o enfermedad profesional, y deberá liderar 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.

Artículo 63: Investigación de las causas de los siniestros laborales. Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar:

- Con enfoque de género;
- Promover la participación de las personas trabajadoras y sus representantes;
- Determinar las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda;
- Con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Para tal efecto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

A continuación, se presenta un ejemplo de cómo la Empresa debe aplicar un proceso de investigación, el cual debe considerar al menos las siguientes actividades:

1. *Revisión y análisis de información.*
2. *Visita al lugar del evento.*
3. *Entrevistas a testigos.*
4. *Entrevista a la persona trabajadora.*
5. *Inspeccionar el lugar de trabajo.*
6. *Listar los hechos del evento.*
7. *Utilizar el modelo de árbol de causas para la investigación.*
8. *Establecer las medidas por adoptar.*
9. *Realizar seguimiento de la implementación de las medidas*
10. *Evaluación de la eficacia de las medidas implementadas.*
11. *Se deberá verificar por la entidad empleadora analizar y revisar si el evento se encuentra incluido en la Matriz de Identificación de Peligros teniendo en cuenta al menos; la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la*

violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

TITULO XII . FACILIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Artículo 64: Facilidades para el Departamento de Prevención de Riesgos: Corresponderá a la entidad empleadora garantizar que todos los instrumentos preventivos exigidos conforme a las disposiciones normativas operen de manera adecuada y se alineen con los criterios de gestión establecidos, con el objetivo de que dichos instrumentos actúen de forma coordinada y eficaz en la prevención de riesgos laborales. Para ello, deberá proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para que el Departamento de Prevención de Riesgos desempeñe sus funciones de manera eficiente y efectiva.

Artículo 65: Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá:

1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.

2. Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.

3. Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,

5. Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

TITULO XIII. RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LÍNEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 66: De manera general, las jefaturas y líneas operativas de la empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.,** tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales. Cada nivel de la organización debe contribuir activamente a la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable, liderando la implementación de medidas preventivas y promoviendo una cultura de seguridad dentro de la empresa. A continuación, se establecen algunos ejemplos:

- Cumplimiento de la legislación vigente: Garantizar que todas las actividades, procesos y condiciones de trabajo cumplan con las disposiciones legales en prevención de riesgos laborales, tales como el Código del Trabajo, Ley N° 16.744, Decreto Supremo N° 594, Decreto Supremo N°44.

- Facilitación de recursos: Garantizar la disponibilidad de recursos para las mejoras de las condiciones de trabajo de manera progresiva.
- Garantizar la disponibilidad y adecuado mantenimiento de los equipos, herramientas y elementos de protección personal (EPP) necesarios para la protección de los trabajadores, asegurando que sean entregados en las condiciones requeridas para su uso.
- Supervisión del cumplimiento de medidas preventivas: Asegurar que los trabajadores bajo su cargo cumplan con las instrucciones y demás medidas de seguridad y salud establecidas, tales como el uso correcto de los equipos de protección personal y el respeto de los protocolos de seguridad.
- Implementación de medidas de seguridad: Adoptar e implementar las acciones necesarias para controlar los riesgos identificados en los lugares de trabajo, en coordinación con el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Delegado de Seguridad.
- Capacitación y sensibilización: Facilitar y participar en actividades de formación y capacitación para el personal a su cargo, orientadas a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos: Participar activamente en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en sus áreas operativas, proponiendo medidas correctivas y preventivas para su control, conforme con el Decreto Supremo N°44.
- Colaboración con el Comité Paritario: Promover la interacción y colaboración con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, apoyando sus iniciativas y cumpliendo con las recomendaciones emitidas por estos organismos.
- Reporte de incidentes y condiciones inseguras: Informar inmediatamente al Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre cualquier incidente, accidente, enfermedad profesional o condición peligrosa detectada, asegurando la ejecución de investigaciones que permitan determinar causas y aplicar medidas correctivas.
- Fomento de una cultura de seguridad: Liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable, y sensibilizando al personal sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidad administrativa y disciplinaria: Asumir las consecuencias derivadas del incumplimiento de las normas de seguridad en sus áreas de responsabilidad, incluidas sanciones administrativas y legales (responsabilidad civil y penal).

TITULO XIV. SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, DE CONFORMIDAD CON ESTE REGLAMENTO Y DEMÁS DISPOSICIONES LEGALES.

Artículo 67: La Empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo; proporcionándoles gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal, como también los equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las labores que se desarrollan en la Empresa, sin costo alguno.

- Los Elementos de Protección Personal, serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.
- Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección, su higiene y mantención. El uso adecuado de ello previene riesgos de accidentes y prolonga el tiempo del servicio útil de los elementos de protección
- Los elementos que se proporcionan a los trabajadores son de propiedad de la Empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la empresa, salvo que el trabajo así lo requiera. Los cuales debe mantenerlos en buenas condiciones, asegurando la eficiencia en todo trabajo que se ejecuta con ellos y las máximas ventajas de seguridad, protegiendo al trabajador de lesiones innecesarias.
- Los Jefes inmediatos serán los directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal del cumplimiento de las Normas y Reglamentos de Seguridad.

- Todo trabajador deberá informar en el acto a su superior directo si su equipo de protección personal a cumplido su vida útil, se ha deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.
- Para solicitar su reposición, el trabajador estará obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida responsable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.
- La Empresa contará con registros que considere la entrega, utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.
- La Empresa contará con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones. El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario. La entidad empleadora deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:
    1. Actividades teóricas y prácticas.
    2. Asistentes.
    3. Relatores.
    4. Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
    5. Actividades de reforzamiento.
- El trabajador que se desempeña como conductor deberá portar en el vehículo en que desempeña sus funciones, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

TITULO XV . PROCEDIMIENTO POR SEGUIR CUANDO EN EL LUGAR DE TRABAJO SOBREVENGA UN RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA VIDA Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Artículo 68: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

1. Informar inmediatamente a todos las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Artículo 69: Con todo, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Artículo 70: La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 71: Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 72: En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores

solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.
Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.
La Dirección del Trabajo mediante ORD. N°4604/112 del 3 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de las personas trabajadoras, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse las personas trabajadoras.

TITULO XVI . ACCIDENTES FATALES Y GRAVES

Artículo 73: Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados:
1. 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 de la persona trabajadora 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.

2. 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.
La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a estas instituciones, se mantendrá disponible.
- El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave.
- Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todas las personas trabajadoras, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo. Si las entidades empleadoras no notifican a los organismos fiscalizadores la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave, la comunicación que en su defecto envíen a la Superintendencia de Seguridad Social, no permitirá tener por cumplida su obligación de notificar a esos organismos.
- Si ocurre un accidente grave por caída de altura de más 1,8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de personas trabajadoras que afectan el desarrollo normal de las faenas y las personas trabajadoras involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a Seremi de Salud e Inspección del Trabajo, suspender la faena y derivar a las personas trabajadoras es al servicio asistencial del organismo administrador. Si posteriormente el organismo administrador con confirma que no existe una lesión, el empleador podrá reanudar la faena en la medida que no se hayan constituido aún los organismos fiscalizadores a los que deberá, en todo caso, comunicarles esa situación.

3. Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo

establecido en los números 1 y 2 precedentes.

4. A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.

5. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.

6. La entidad responsable de notificar deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN de la persona trabajadora, 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.

7. En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.

8. Las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información deberán comunicarla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.

9. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las de ciencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.

10. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán que se han subsanado las de ciencias constatadas y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.

11.Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.

12. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley Nº16.744 a que se encuentre a liada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

13. En casos de empresas con personas trabajadoras en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa. Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité de Faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de las personas trabajadoras elegidos por éstos para tal, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre a liada o adherida dicha empresa.

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

15. Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes. Asimismo, la entidad contratante deberá efectuar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra a ligada la persona trabajadora independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó a la persona trabajadora independiente para que este último investigue el accidente.

TITULO XVII . PROCEDIMIENTO PARA CUMPLIR EL PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES.

Artículo 74: **Plan de Gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres.** La Empresa deberá contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la Empresa y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento. Para ello deberá informar, como mínimo a las personas trabajadoras acerca de los riesgos derivados de estas contingencias, los mecanismos de actuación frente a ellas y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas.

Artículo 75: El Plan deberá ser ensayado a lo menos una vez al año simulando una emergencia real en la entidad empleadora.

Artículo 76: Para efectos de la elaboración del plan, la entidad empleadora deberá identificar los riesgos de emergencias, catástrofes o desastres, elaborando y manteniendo al día los planes de respuestas ante ellos, de conformidad a la Guía respectiva para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo aprobada por la autoridad competente. Igualmente, estos planes deberán considerar la evacuación de los lugares de trabajo en el supuesto indicado en el inciso final del artículo anterior.

Artículo 77: Asimismo, cada vez que constate o tome conocimiento de la presencia de un riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo, la entidad empleadora deberá revisar el programa de trabajo preventivo y el plan de gestión y reducción de riesgos de desastres, informando de ello a las personas trabajadoras y al Comité Paritario, cuando corresponda.

TITULO XVIII. DE LA OBLIGACION DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (IRL) INHERENTES A LA LABOR (Art. 15, D.S 44/24)

Artículo78 : La Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A,**informará oportunamente y convenientemente a todos los trabajadores acerca de los riesgos que representan sus labores, las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto, de los productos y sustancias que deben utilizar en los procesos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (formula, sinónimos, olor, aspectos), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar los riesgos.

La Empresa mantendrá los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo

RIESGOS	METODO DE TRABAJO CORRECTO	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyecciones de partículas	Realizar la labor asignada de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo. Usar los EPP como, protectores visuales y auditivos al trabajar con maquinas o equipos que giren a altas revoluciones, generen presión, temperaturas, etc. (Ej: esmeriles, sierra circular).	Lesiones con incapacidad temporal o permanente: (cuerpos extraños en ojos o piel, erosiones, quemaduras)	Las máquinas o equipos deberán contar, en todo momento, con sus protecciones y resguardos, los que deberán encontrarse en óptimas condiciones. Los operadores de esmeriles, sierras, tornos y cualquier maquina o herramienta que gire a altas revoluciones, genera presión, temperatura, etc. deberán usar elementos de protección personal como protectores visuales y auditivos.
Sobreesfuerzos (manejo de materiales)	Utilizar los elementos de protección personal que corresponda según labor asignada (guante, calzado de seguridad, etc.) Realizar la labor asignada de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo. Al levantar materiales manualmente, doblar las rodillas, manteniendo la espalda lo más recta posible. Al cargar sobre 25 kgs. de peso, solicitar ayuda o hacer uso de elementos auxiliares de trabajo.	Lesiones musculo-esqueléticos por mala posición , desgarros musculares, tendinitis, problemas lumbares.	Para prevenir este tipo de lesiones deberá contemplar lo siguiente: Cuando sea necesario, se deberá solicitar ayuda o bien implementar el uso de elementos auxiliares de trabajo. Utilizar los elementos de protección personal que corresponda. Adoptar posturas correctas para levantar o trasladar cargas de materiales, doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.
Caídas al mismo nivel y de distinto nivel	Realizar la labor asignada de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo. Al realizar una labor, observar el lugar de trabajo. Al utilizar escalas o banquillos, deben estar en buen estado y bien apoyadas Al subir escalas, apoyarse de las barandas y no correr. En trabajos con escaleras no se debe subir más allá de los últimos 3 peldaños, para evitar con ello, la pérdida de equilibrio. Si realiza trabajos en altura sobre 1,80 metros, hacer uso de arnés de seguridad.	Lesiones con incapacidad temporal o permanentes como esguinces, fracturas, contusiones, atriciones, lesiones cerebrales, etc.	Se deberá adoptar las siguientes medidas: Respetar los procedimientos de trabajo seguro según la labor. Utilizar calzado cerrado, sin tacos. Prohibir el traslado de personas en maquinaria automotriz. Si se traslada personas en colosos, deben contar con barandas apropiadas. Al utilizar escalas de tijeras o banquillos, cerciorarse que estén debidamente extendidos o apoyados. Estar siempre atento y concentrado a las condiciones de nuestro ambiente de trabajo. Orden y aseo en el lugar de trabajo. Transitar solo por lugares habilitados. Al trabajar con banquillos o escaleras, debe preocuparse siempre que estén bien estabilizados y ascender o descender de ellos en forma correcta.

Golpes contra o por maquinarias y/o materiales y atrapamientos	Realizar la labor asignada de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo. Usar los EPP según actividad a realizar. Si va a operar una maquinaria, debe estar debidamente capacitado. No intervenir maquinarias o equipos en movimiento. No subir o bajar de máquinas en movimiento.	Lesiones con incapacidad temporal o permanente como heridas contusas y/o cortantes atriciones, amputaciones.	No se deberá intervenir ni operar en equipos con partes o componentes en movimiento, ni en los puntos de operación de maquinarias (Grúas de carga, toma de fuerza de tractores, ganchos, etc.). Al terminar todo trabajo de mantención se debe restituir donde corresponda, las protecciones que se hubiesen removido para estos efectos, antes de reconectar la máquina o elemento de mantención. Cuando corresponda deberá hacer uso de elementos de protección personal.
Gases irritantes y/o asfixiantes	Realizar la labor asignada de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo. Usar los EPP indicados, de acuerdo con el riesgo, según actividad a realizar. Trabajar en lugares bien ventilados	Irritaciones de mucosas de ojos y narices asfixia, en forma crónica, bronquitis, asma y otras	Ventilación local por dilución o por extracción. Uso de elementos de protección respiratoria (máscaras con filtros adecuados al tipo de contaminante), si corresponde.
Aplicación de plaguicidas y productos químicos.	Realizar la labor asignada de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo y fabricante del producto. Usar los EPP asignados, para la aplicación de plaguicidas. Hacer correcto uso de los EPP	Mareos, dolor de cabeza, nauseas, malestar general Intoxicación aguda o crónica.	Manipular los plaguicidas sólo por persona capacitada y autorizada, siguiendo instrucciones emitidas por el fabricante en, lugares bien ventilados. Disponer de credencial SAG , vigente. Uso de equipo protección personal de acuerdo al riesgo, como traje impermeable, guantes de nitrilo, protector ocular, protección respiratoria, botas de goma o cubre calzado
Almacenamiento de plaguicidas	Realizar la labor asignada de acuerdo a las instrucciones de su Jefe Directo Usar los EPP asignados, correcta- mente y de acuerdo al riesgo, para trabajar en Bodega de plaguicidas. Trabajar en lugares bien ventilados	Intoxicaciones, dolor de cabeza, nauseas, malestar general, Intoxicación	Almacenamiento de productos agroquímicos en bodegas destinadas sólo para plaguicidas. Disponer de credenciales SAG vigente. Uso de protección personal de acuerdo al riesgo, como ropa impermeable, guantes, Protector ocular, protección respiratoria, botas, impermeables.
Incendio	Evitar encender fuego cerca de materiales combustibles o líquidos inflamables. Evitar trabajos de soldaduras, oxicorte y esmerilado en zonas con material combustible.	Asfixias, quemaduras, proyecciones de partículas, Lesiones con incapacidad temporal o permanente .	Se prohíbe a todo el personal fumar o encender cualquier tipo de material que provoque una ignición en lugares de almacenamiento de materiales combustibles. Todos los equipos contra incendios deben estar en buen estado de conservación, operables y libres de obstáculos. Capacitar en el manejo de extintores de incendio. Se debe prohibir todo trabajo de soldadura, oxicorte y de esmerilado en zonas con presencia de material combustible. De ser estrictamente este tipo de trabajos, se tomarán todas las

			providencias del caso, manteniendo 1 extintor a 1 mt. de distancia. Ante cualquier amago de incendio, se tomarán las acciones necesarias para sofocarlo, utilizando los medios de extinción disponibles.
Exposición a bajas temperaturas (frío)	Evitar trabajar con bajas temperaturas sin usar ropa adecuada, de material aislante.	Baja de la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36ºC o menos.	Proporcionar ropa adecuada, no muy ajustada, fácilmente desabrochable y sacable. La ropa exterior en contacto con el medio ambiente deberá ser de material aislante. En caso de peligro por exposición al frío, deberán alternarse periodos de descanso en zonas temperadas o con trabajos adecuados. El límite máximo diario de tiempo para exposición al frío en recintos cerrados en temperaturas de 0º a ¯18º C no tiene límites, siempre que la persona este vestida con ropa de protección adecuada. El limite máximo diario de tiempo para exposición al frío en recintos cerrados con temperaturas de ¯19º a ¯ 34º C, el tiempo total de trabajo no puede ser mayor a 4 horas, alternando 1 hora dentro y 1 hora fuera del área a baja temperatura. Es necesaria ropa de protección adecuada
Exposición a gases tóxicos	Evitar realizar trabajo en ambientes donde hay emanación de gases tóxicos. Privilegiar los ambientes ventilados. Uso obligatorio de elementos de protección personal (guante de nitrilo, pechera plástica y respirador de rostro completo con filtro para gases tóxicos).	Altas concentraciones pueden provocar irritación, pulmonar, edema pulmonar y muerte. Irritación de ojos, piel y mucosas de las vías respiratorias superiores, en exposiciones moderadas puede ocasionar dermatitis y en exposiciones agudas vesículas y quemaduras.	Uso obligatorio de elementos de protección personal; guante de nitrilo, pechera plástica y respirador de rostro completo con filtro para gases tóxicos. En caso de fugas de gas, uso obligado de equipo respiratorio de auto contenido.
Consumo de alcohol y drogas.		Atropello, caída al mismo nivel, de distinto nivel, riñas etcétera.	Programa SENDA. Política con el alcohol y drogas. Hola salas sobre el riesgo de consumo. Observaciones conductuales
Contactos con animales o insectos		Mordeduras. Picaduras. Lesiones. Etc.	Circular solo por lugares habilitados , conocidos, señalizados. Conocer bien los lugares por donde nos desplazamos. Evitar el contacto con animales extraños como de terceros. Si es alérgico a algún tipo de insecto debe declararlo a su jefe, para su seguridad.

Exposición a ruido (PREXOR)	Cada vez que se debe trabajar en ambientes ruidosos sobre 82 decibeles (db), utilizar protector auditivo tipo orejeras	Disminución en la capacidad de audición (Hipoacusia laboral) cuando los niveles de ruido sobrepasan los 82 db.	Charla capacitación sobre riesgos por la exposición a ruido y correcto uso de EPP (Protector auditivo tipo fono, orejeras en forma permanente mientras se esta expuesto al ruido). Mediciones ambientales de ruido. Incluir al trabajador en programa de vigilancia médica
Exposición a radiación ultravioleta	Evitar exponerse al sol innecesariamente	Lesiones oculares enrojecimiento, Insolación, envejecimiento de piel. Cáncer piel, deshidratación.	Capacitación correcto uso de EPP: Bloqueador Solar, gorro legionario Protector ocular con filtro UV, Cubrenuca capacitación prevención del cáncer de piel. Capacitación Semestral sobre el Protocolo de Prevención a la radiación UV.
Exposición a Altas Temperaturas (AT) y Altas temperaturas extremas (ATE)	Realizar una permanente observación del personal que presenta conductas no habituales.	Golpe calor, Insolación Decaimiento. Deshidratación. Desmayos. agotamiento por el calor, edema por calor	Charlas de capacitación, Información de Riesgos Laborales(IRL) sobre AT y ATE según normativa y medidas preventiva Uso obligado de EPP RUV. Mantener puntos de hidratación a una distancia no superior a 75 mts. Proporcionar agua de bebida a una temperatura entre 10 y 16 grados. Supervisión permanente.
Riesgos por trastornos musculoesqueléticos Manejo manual de cargas y vibraciones (TMERT)	Realizar con autocuidado , trabajos de levantar o trasladar cajas, bultos, otros. Al levantar materiales manualmente, doblar las rodillas, manteniendo la espalda lo más recta posible. Al cargar sobre 25 kgs. de peso (hombres) y 20 Kgs en mujeres, solicitar ayuda o hacer uso de elementos auxiliares de trabajo.	Problemas musculares, Tendinitis por movimientos repetitivos, Lesiones con incapacidad temporal. Lesiones de espalda, (lumbagos). Sobrecarga postural por malas posturas . Sobreesfuerzo físico debido al mal manejo o manipulación manual de materiales.	Capacitación sobre riesgos lesiones musculoesqueléticos en labores y medidas de prevención . Para prevenir este tipo de lesiones deberá acatar lo siguiente : Seguir el procedimiento de trabajo seguro asociado a la labor asignada. Al levantar materiales en forma manual, deberá doblar las rodillas, manteniendo la espalda lo mas recta posible. Se prohíbe que los hombres manipulen cajas superiores a 25 kilos y las mujeres cajas superiores a los 20 kilos. Cuando sea necesario, se deberá solicitar ayuda o bien implementar el uso de elementos auxiliares de trabajo.Se deberá utilizar los elementos de protección personal que corresponda (guante, calzado de seguridad. Realizar pausas activas.

Riesgos Psicosociales	Realizar evaluación de riesgos psicosociales	Excesiva carga de trabajo. Situaciones emocionales personales y entre compañeros . Molestia personal ante el tipo de tareas que realiza, al creer que son incongruentes o que no les corresponde realizar. Tareas muy poco variadas y repetitivas a lo largo de la jornada.	Capacitación al personal, en riesgos Psicosociales según labores y medidas de prevención . Realizar encuestas para evaluar los riesgos psicosociales. Adoptar una actividad preventiva hacia el trabajo. Tener una actitud positiva hacia el trabajo. Mantener buena comunicación con sus compañeros de trabajo.
Conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el Trabajo		neurosis por tensión psíquica y que tengan relación con el trabajo (trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico).	Protocolo para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Capacitación semestral sobre los canales de denuncias internos como externos, respecto a conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Difusión del proceso de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Canal de ética de la Empresa. Implementación de evaluación CEAL en toda la Empresa. Charlas al personal sobre todos los riesgos en esta materia. Difusión de procedimiento trabajo seguros y medidas de prevención de la empresa. Capacitación a gerencia, jefes de área, supervisores y a los trabajadores sobre las conductas no permitidas. Observaciones conductuales según el programa de trabajo de jefes de área y prevención de riesgos.
Atropellos.	Estar atento a las condiciones ambientales, movimiento de maquinarias. Respetar transitar por zonas demarcadas para transito peatonal.	Fracturas. Contusiones. Politraumatismos. Muerte. Etc.	Estar atento al desplazamiento de máquinas Los conductores y peatones deben respetar las zonas demarcadas para tránsito vehicular o peatonal. Cumplir con ley del tránsito. Poseer licencia adecuada al vehículo a operar. No exceder en el interior de la Empresa, la velocidad máxima de 30 km/hra. Transitar solo por lugares habilitados y seguros.

Articulo 79: TEMARIO DE LAS CAPACITACIONES: La empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A,** con el objeto de cumplir en forma oportuna y adecuada de informar de los riesgos que entrañan sus labores, las consecuencias, los métodos o procedimientos de trabajo correctos y las medidas preventivas, determinados según la Matriz de Riesgos y el Programa de Trabajo Preventivo, informa al trabajador:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona de conformidad al seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el Establecimiento Asistencial del respectivo OAL, al que deberán concurrir en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
5. Plan de Gestión de Riesgos de emergencia, catástrofe o desastres de la empresa.
6. Señaléticas en los lugares de trabajo.
7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

TITULO XIX. PROCEDIMIENTOS PARA FORMULAR PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS.

Artículo 80: La consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes es fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. La entidad empleadora tiene la obligación de fomentar instancias de consulta y participación, especialmente cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la entidad empleadora que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo. Este procedimiento busca establecer un marco claro y transparente que facilite la comunicación efectiva, la formulación de propuestas de mejora y la resolución de reclamos relacionados con las condiciones de trabajo, promoviendo un ambiente seguro y saludable para todos, en cumplimiento con la legislación vigente.

Artículo 81: Los representantes de las personas trabajadoras promoverán, de conformidad a las disposiciones de este reglamento, la participación de sus representados en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, podrán efectuar las denuncias ante los organismos fiscalizadores por las infracciones e incumplimientos de la normativa preventiva que detecten y aquellas deficiencias que pongan en riesgo grave la vida y salud de las personas trabajadoras. Las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo procurarán promover la realización de acciones de difusión y capacitación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

Artículo 82: De esta manera se establece un ejemplo de mecanismo formal, accesible y transparente para que los trabajadores puedan presentar propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones de trabajo y el entorno laboral, contribuyendo a la prevención de riesgos y al cumplimiento de las normativas vigentes en seguridad y salud en el trabajo.

1. <u>Recepción de Propuestas y Reclamos:</u>

- Toda persona trabajadora podrá presentar propuestas de mejora o reclamos, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:
  - Directamente al supervisor o jefe inmediato.
  - A través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad.
  - Por medio de una plataforma digital o buzón físico designado exclusivamente para estos fines.

- Las propuestas y reclamos deberán incluir información clara y precisa, como:
  - Descripción del problema o sugerencia.
  - Áreas o procesos afectados.
  - Cantidad de personas afectadas.
  - Posibles soluciones (en caso de propuestas).

2. Evaluación de Propuestas y Reclamos:

- Una vez recibido el reclamo o propuesta, la jefatura y/o el Departamento de Prevención de Riesgos deberá:
  - Registrar la recepción de la solicitud.
  - Evaluar la viabilidad de la propuesta o investigar las causas del reclamo.
  - Identificar si existe un incumplimiento normativo o riesgo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras tanto propias como externas.
- En caso de que el tema implique un riesgo grave e inminente, se adoptarán medidas inmediatas, conforme al artículo 184 bis del código del trabajo.

3. Respuesta y Comunicación:

- El empleador deberá comunicar a los trabajadores involucrados:
  - Las acciones adoptadas frente al reclamo.
  - Las razones de aceptación o rechazo de la propuesta, fundamentadas en criterios técnicos, legales y operativos.
  - Los plazos estimados para implementar las medidas correctivas o de mejora, si corresponde.
- La respuesta deberá ser entregada dentro de un plazo no superior a 15 días hábiles desde la recepción de la solicitud.

4. Seguimiento y Registro:

- Se llevará un registro formal de todos los reclamos y propuestas, incluyendo:
  - Fecha de recepción.
  - Descripción del reclamo o propuesta.
  - Acciones implementadas y resultados obtenidos.
  - Cierre formal del caso.
- El Departamento de Prevención de Riesgos presentará un informe trimestral al Comité Paritario sobre el estado de las solicitudes recibidas y las acciones ejecutadas.

5. Garantía de No Represalias:

- Se garantizará que las personas trabajadoras puedan formular reclamos y propuestas sin temor a represalias, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto y la mejora continua.

6. Fomento de Participación:

- Se incentivará a los trabajadores a participar activamente en la identificación de riesgos y en la generación de propuestas de mejora mediante:
  - Reconocimientos simbólicos a las mejores propuestas.
  - Incorporación de las iniciativas destacadas en los planes de acción de la organización.

Artículo 83: Este procedimiento contribuye a fortalecer la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras, asegurando el cumplimiento de las normativas chilenas, como el Decreto Supremo N° 44 y la Ley N° 16.744, además de fomentar una cultura preventiva en el lugar de trabajo.

Artículo 84: Establecer mecanismos que favorezcan la colaboración de la Empresa y de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos y, que otorguen un reconocimiento al Comité Paritario, a alguna dependencia de la Empresa o a las personas trabajadoras que formulen propuestas destacadas o relevantes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas preventivas.

Artículo 85: Cuando en los lugares de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, todas ellas tendrán el deber de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras que presten servicios en dicho lugar.

Artículo 86: Además, deberán informarse mutuamente de los riesgos laborales existentes, las medidas preventivas adoptadas y de los planes de emergencia, catástrofe o desastre que hubieren adoptado, con la finalidad que cada entidad empleadora o la persona trabajadora independiente considere la información proporcionada y las coordinaciones implementadas en la gestión de sus propios riesgos laborales.

Artículo 87: Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones necesarias para que los organismos administradores de la ley N° 16.744, otorguen la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras y las personas trabajadoras independientes den cumplimiento a las obligaciones a que se refiere el presente artículo.

Artículo 88: Para garantizar la coordinación y cooperación, la entidad empleadora, empresa principal, usuaria o trabajador independiente deberá designar a un responsable o unidad encargada de la gestión de coordinar la aplicación de las medidas de seguridad y salud. Esta designación deberá comunicarse por escrito a todas las partes que compartan el lugar de trabajo.

Artículo 89: La **ACHS,** implementa diversos mecanismos para fomentar la colaboración entre empleadores y trabajadores en la prevención de riesgos laborales, reconociendo a los Comités Paritarios y a las personas que presentan propuestas destacadas para mejorar las condiciones de trabajo.

TITULO XX. HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA

Artículo 90 : La **ACHS** es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N°16.744 para con el personal de nuestra Empresa.
Artículo 91: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en el OAL. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un Centro Asistencial más cercano, 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 a la **ACHS** a fin de que tome las providencias del caso.

TITULO XXI. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA O LEY ZAMUDIO. (LEY 20.609)

Artículo 92: Esta ley tiene por objetivo instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
Artículo 93: Definición de **discriminación arbitraria:** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
Una discriminación en particular, cuando se fundan en motivos tales como la raza o etnia, nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencias, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Artículo 94: Sólo se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, referidos al respeto y protección de la vida privada y la honra de la persona y su familia; la libertad de conciencia y de culto; la libertad de enseñanza; la libertad de informar y emitir opinión; el derecho de asociación; la libertad de trabajo, y el derecho a ejercer actividades económicas lícitas.

La pueden presentar los afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado.

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aún teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser presentada 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.

TITULO XXII . ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSION SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY Nº20.422- 10.02.2010)

Artículo 95: El objetivo es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.
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, especialmente con algún grado de discapacidad.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de esta Ley.

Artículo 96: Persona con discapacidad: es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 97: Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 98 : Se procurará que todos los funcionarios de la Empresa participen con igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que debe ser entendida 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.

Artículo 99: Se entenderá por **conducta de acoso**: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 100: La Empresa tomará las siguientes medidas para la incorporación de personas con discapacidad:
a) En los procesos de selección se asegurará las condiciones igualitarias a todas las personas tomando las medidas para que los test o pruebas de reclutamiento se practiquen en igualdad de condiciones.

b) Las vías de acceso estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona.
c) Todos los accesos y vías de evacuación estarán debidamente señalizadas.
d) Las personas con algún grado de discapacidad tendrán derecho a que sus puestos de trabajo sean condicionados para una óptima realización de sus labores.

Cualquier persona que preste servicios a la Empresa y que siente que fue o ha sido discriminado, podrá recurrir a su Jefe Directo para que subsane la infracción en el menor tiempo posible.

Artículo 101: Medidas qué faciliten la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad. (Ley 21.275 del 21.10.2020): Esta ley exige a que toda empresas de 100 o más trabajadores 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 al total de sus trabajadores.
Además, mandata a las empresas a promover políticas en temáticas de inclusión, las que deben ser informadas todos los años a la Dirección del Trabajo por medio de su plataforma. Adicionalmente con el propósito de entregar herramientas para una exitosa inclusión laboral deben elaborar programas de capacitación para sus colaboradores.

Artículo 102: Las funciones que debe cumplir el Gestor de Inclusión Laboral son:
1.- Coordinar un diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa.
2.- Gestionar la implementación de un Plan de Inclusión Laboral.
3.- Coordinar actividades de capacitación en inclusión laboral.
4.- Promover políticas relacionadas a la materia.
5.- Informar a la Dirección del Trabajo de las acciones realizadas.

TITULO XXIII . PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (Res. Nº 336 DEL 12-06-2016 y Res. 1448 del 25.10.2022 MINSAL).

Artículo 103: Definición de los riesgos psicosociales: Son las situaciones y condiciones que se dan dentro del trabajo, que dependen con la organización del trabajo, de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar y la ejecución de la tarea; los cuales tienen la capacidad de afectar el bienestar de las personas, el potencial de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de los trabajadores y su calidad de vida y eficiencia en el trabajo y el desarrollo y productividad de la Empresa. Pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo
Estas situaciones pueden estar enlazadas con las relaciones entre las personas dentro de un equipo de trabajo, la interacción con clientes, la forma en que se organizan las tareas, etc.

Artículo 104: Es un protocolo que entrega directrices para que las empresas midan la presencia y nivel o magnitud de exposición a riesgos psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial - laboral.

Artículo 105: El objetivo principal de este Protocolo :

Poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales, por la importancia que tienen en la salud físico mental de los trabajadores, así como en los resultados del trabajo efectuado.
- Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

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

Artículo 106: ROL Y ACTUACION DE CADA UNO DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS EN EL PROCESO.

1. **Funciones y responsabilidades del Empleador:** Es deber de la organización medir la exposición a riesgo psicosocial de sus ambientes laborales, y contar con las acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos, mediante la planificación de acciones específicas. Ningún rubro actividad o tamaño de la organización, la exime de su responsabilidad de mantener estándares de salud en sus lugares de trabajo.
2. **Trabajador:** Toda formación, información y educación que el trabajador recibe, está orientada a convertirlo en un vigilante activo de los factores de riesgo presentes en su organización. Junto al derecho a saber, todo trabajador debe formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus ambientes de trabajo.
3. **Organismos Administrador de Ley 16.744:** Tiene la misión de asesorar a sus empresas adheridas en lo que al riesgo específico se refiere. Toda vez que una organización transgreda o vulnere los factores de riesgos psicosociales señalados por este protocolo de vigilancia, el organismo administrador de la ley deberá notificar a la autoridad sanitaria para que realice la fiscalización.

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Riesgo psicosocial en el trabajo : **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)**	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	1.-Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS O EL Comité de Aplicación. 2.-Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. 3.- Aplicar cuestionario CEAL-SUSESO que puede ser descargado .

Artículo 107 : Las siguientes son **dimensiones de riesgos psicosociales** que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización:

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

Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador o la trabajadora están expuestos a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en

el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).

Artículo 108: Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales se creará un Comité de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación (CdA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUSESO al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y determinaran el nivel de riesgo y las acciones a planificar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, y para reforzar y potenciar los niveles de riesgo bajo**.**

TITULO XXIV. PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELETICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT) (Res Ex N°327-05.03.24)

Artículo 109 :De los factores de riesgos de lesión musculoesquelética de extremidades superiores: son aquellas condiciones presentes en el entorno laboral o en la ejecución de las labores o actividades ocupacionales que aumentan la probabilidad de desarrollar alteraciones o lesiones en los músculos, tendones y/o articulaciones. Entre los factores de riesgo más importantes, se encuentran:

- ✓ Trabajo repetitivo de miembros superiores.
- ✓ Postura de trabajo estática/forzada.
- ✓ Manipulación manual de cargas.
- ✓ Manejo manual de pacientes/personas.
- ✓ Vibración cuerpo completo.
- ✓ Vibración segmento mano brazo.

Artículo 110: La Empresa se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores(TMERT EESS) presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas de la Empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de la identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticas relacionadas al trabajo de del Ministerio de Salud .

Artículo 111: Objetivo: establecer un sistema integral de monitoreo y seguimiento, que permita identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgo ambientales y laborales asociados a las enfermedades musculoesqueléticas, con el fin de promover ambientes de trabajo saludables y reducir la incidencia y el impacto de estas enfermedades en los rabajadores

Artículo 112: Objetivos específicos: se destacan:

- Estandarizar la vigilancia ambiental de factores de riesgo TMERT
- Establecer criterios de evaluación y periodicidad
- Identificar a trabajadores expuestos a factores de riesgo TMERT
- Realizar pesquisa precoz de Enfermedad Profesional por TMERT
- Aportar información para tomar decisiones en programa de vigilancia
- Evaluación periódica de efectividad de medidas y sus ajustes

Artículo 113: Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

b) 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.

c) Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

d) 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.
e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.
Artículo 114: Factores de riesgo: La Empresa deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud.
Los factores de riesgo a evaluar son:

1. **Repetitividad** de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
2.

Posibles Condiciones Observadas
El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

3. **Fuerza** ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

Posibles Condiciones Observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: • 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) • 2 Kg. Por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por esté como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

4. **Posturas forzadas** adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
   La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Posibles Condiciones Observadas
Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.
Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.
Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.
Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

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 115: 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 116: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

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

TITULO XXV: PROTOCOLO DE EXPOSICION OCUPACIONAL AL RUIDO (PREXOR)

Artículo 117: La empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

Artículo 118: La Empresa en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, deben confeccionar para la empresa un programa de vigilancia revisando y actualizando anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos al ruido
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo
- Tiempos de exposición diarios-semanal
- Medidas de control implementadas
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

TITULO XXVI . DE LA PROTECCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR (LEY 20.096)

Artículo 119: La Empresa, adoptará las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta, estableciendo mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono, adoptando las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta, indicando las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Artículo 120: <u>CONCEPTOS:</u>

- **Trabajadores expuestos:** Se definen como aquellos que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de Septiembre y el 31 de Marzo, entre las 10:00 hrs y las 17:00 hrs 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.

- **Radiación ultravioleta solar :**La radiación Ultravioleta (**UV**) es un tipo de onda electromagnética que viaja desde el sol hacia la tierra, al igual que la luz visible y la radiación térmica, donde la luz ultravioleta tiene una longitud de onda mas corta que la luz visible. La cual produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente ojos y piel. La radiación UV que alcanza la superficie terrestre está compuesta principalmente por rayos UVA y un pequeño componente de rayos UVB.

- **Indice UV:** Es una medida sencilla de la intensidad de la radiación UV proveniente del Sol sobre la superficie terrestre. Es un indicador de los riesgos de la UVB en la Salud Humana. Esta información es proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

- **La exposición .** La exposición se produce cuando:
  - Al trabajar al aire libre, bajo los rayos del sol se esta expuesto a radiación UV
  - La mayor radiación solar ocurre entre las 10:00 y 17.00 hrs , logrando su máxima intensidad entre las 13.00 y 15.00 hrs.
  - Los días nublados también se está expuesto, debido a que las nubes atenúan escasamente la radiación UV.
  - Mientras mas tiempo esté expuesto, mayor será el efecto acumulativo.

- **Efectos en la salud.**
  - El daño provocado por la radiación UV dependerá de la intensidad de la radiación, el tiempo de la exposición y las características de la piel de cada persona, los efectos de las radiaciones UV en la salud de las personas y son:
  - Daños en la piel y los ojos.
  - Quemaduras de la piel
  - Cáncer y enfermedades a la piel
  - Daños en los ojos

- **Protector solar.** Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger la piel de la radiación UV.
  - Para evitar quemaduras en la piel, usar protector solar de amplio espectro UVA y UVB con un factor de protección 30 , con registro del Instituto de Salud Pública.
  - El protector solar debe ser aplicado ½ hora antes de la exposición y cada 2 horas como mínimo.
  - Recuerde cubrirse especialmente la nariz y las orejas
  - Si tiene sensibilidad, consulte a un médico antes de iniciar el uso de estos productos.

  Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:
  - Cáncer de piel
  - Debilitamiento de las defensas del organismo
  - Manchas en la piel
  - Daños en los ojos
  - Foto envejecimiento.

Artículo 121: Indice de la Radiación UV :

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE **NORMAL** Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.	Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.
LUZ AMARILLA **ALERTA AMARILLA** Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.
LUZ NARANJA **ALERTA NARANJA** Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.
LUZ ROJA **ALERTA ROJA** Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 30 cada 2 horas.

Artículo 122: Medidas de control y protección de la Radiación UV .

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

1. Se consideran trabajadores expuestos a radiación UV, los que ejecutan labores sometidos a radiaciones solares directas en los días comprendidos entre el **1º de Septiembre y el 31 de Marzo,** entre **las 10:00 y 17:00 hrs.** y aquellos que desempeñan funciones bajo radiaciones UV Solar con un índice UV igual o superior a 6.
2. Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos de exposición laboral a radiaciones UV de origen solar y sus medidas de control: "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."
3. Publicar diariamente en lugares visibles, el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile.
4. Identificar los puestos de trabajo y a los trabajadores más expuestos, que requieran medidas adicionales.
5. Se debe considerar realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo, para disminuir la exposición directa a la radiación UV tales como: techar, arborizar o instalaciones de malla Rachel. Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
6. si la labor lo permite, Se debe calendarizar faenas y horarios de colación entre 13:00 y 15:00 hrs. en lugares de sombraje adecuado, con rotación de puestos de trabajo, con la disminución de tiempo de exposición;
7. La Empresa proporcionará a los trabajadores expuestos a la radiación UV de elementos de protección personal, tales como: sombrero de ala ancha o gorros tipo legionarios, protector ocular con filtro ultravioleta y bloqueador solar con factor de protección factor 30 o superior. El Bloqueador solar debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta y aplicarse cada cuatro horas durante la jornada.
8. Se debe mantener un programa escrito de instrucción teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de 1 hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud y las medidas preventivas a considerar.

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

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 mediodía. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección

TITULO XXVII. DE LAS MEDIDAS ESPECIALES FRENTE A OLAS DE CALOR EXTREMO: ALTAS TEMPERATURAS (AT) Y ALTAS TEMPERATURAS EXTREMAS (ATE).

(Ord. O-02-S-01632- 2023 del 06.12.2023)

Artículo 123 : La Empresa, adoptará todas las medias especiales para proteger la salud de nuestros trabajadores antes las olas de calor extremo y así evitar los riesgos originados por el denominado "golpe de calor".

Estas medidas son anexas al protocolo RUV que por ley debemos cumplir y tener implementado en nuestra Empresa.

Un golpe de calor, también llamado hipertermia, es una emergencia médica grave que ocurre cuando el cuerpo se sobrecalienta. Esto ocurre cuando la temperatura corporal sobrepasa los 40,6 grados centígrados. Si una persona colapsa por exceso de calor, podría experimentar problemas en órganos o músculos, insuficiencias renales o complicaciones cardíacas, entre otros daños permanentes, e incluso la muerte.

Además, como empresa **,** nos comprometemos a estar atento a los pronósticos y alertas de calor extremo u olas de calor, para complementar estas medidas especiales con nuestro protocolo RUV que ya contempla la información diaria a nuestros trabajadores de la radiación UV.

ARTICULO 124: Clasificación de Altas Temperaturas (AT) y Altas Temperaturas Extremas (ATE)

EVENTO	DURACIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTEN-SIDAD	CRITERO	PERIODO DE MAYOR OCURRENCIA
Altas Temperaturas **(AT)**	Un día o más	Potencialmente riesgoso	Moderado	T° Máxima igual o mayor a los umbrales establecidos entre el percentil 93 al 97.	Noviembre - Marzo
Altas Temperatura s Extremas **(ATE)**	Un día o más	Muy alto potencial de generar riesgos materiales y de vida en las personas	Intenso o extremo	T° Máxima supera los umbrales del establecidos entre el percentil 97 al 99	Todo el año

Artículo125: Medidas Preventivas en los Lugares de Trabajo. (establecidas por la **SUSESO) :**

1. Reducir la temperatura en espacios cerrados favoreciendo la ventilación natural, usando aire acondicionado, ventiladores u otro medio igualmente efectivo.
2. Instalar espacios sombreados para las áreas de descanso, en el caso de no existir estas en forma natural. o crear áreas de sombra con la ventilación adecuada para los trabajadores.
3. Incorporar ayudas mecánicas cuando existan tareas de alta exigencia física.
4. Adaptar los horarios de trabajo, planificar en horarios de menos calor las tareas que impliquen una mayor demanda física y evitar actividades a la intemperie o al aire libre en los horarios de mayor temperatura..
5. Modificar los ciclos de trabajo y/o descanso para incrementar la duración de los períodos de descanso si no es posible evitar el trabajo de alta exigencia física durante los eventos de AT y ATE.
6. No realizar trabajos en aislamiento o en solitario.
7. Planificar pausas de descanso al menos cada 45 minutos de trabajo continuo, pudiendo aumentar su frecuencia en casos donde el esfuerzo físico sea mayor. Estas pausas de descanso deberán realizarse en lugares sombreados y frescos y que cuenten con disponibilidad de agua fresca para el consumo.
8. Establecer la rotación del trabajo cuando se presenten tareas de alta demanda física, por otras de menor exigencia.
9. Disponer en todo momento de un plan de hidratación para los trabajadores, el que deberá contemplar proveer, mantener y asegurar el abastecimiento de al menos 3 litros de agua fresca por persona

diariamente (temperatura del agua entre 10°C y 16°C) y en cantidad suficiente, que permita su consumo cada 15 a 20 minutos. Los recipientes que contengan el agua para beber deberán mantenerse en condiciones higiénicas adecuadas (art. 15 del D.S.594/99 MINSAL), y sobre alguna estructura que evite el contacto directo con el suelo, debiendo ser extraída mediante llaves y no pudiendo estar a más de 75 mts. de distancia respecto de los lugares donde las personas se encuentren trabajando. A los trabajadores que deban desplazarse durante su jornada diaria de trabajo, deberá dotárseles además de un recipiente portátil individual que permita mantener el agua fresca.

10. Monitorear informes diarios sobre el clima, poniendo especial atención durante olas de calor.
11. Informar oportunamente a todos los trabajadores, cada vez que la Dirección Meteorológica de Chile y/o el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta Ante Desastres, emitan alertas por altas temperaturas y temperaturas extremas en el territorio nacional.
12. Capacitar a los trabajadores sobre los signos y síntomas de agotamiento por calor y golpe de calor durante las tareas y las medidas preventivas correspondientes.
13. Implementar un sistema de verificación entre compañeros de trabajo, o realizar verificaciones rutinarias para asegurarse de que las y los trabajadores estén tomando agua, aprovechen la sombra y no presenten síntomas relacionados con el calor.
14. Promover a los trabajadores, el consumo en mayor cantidad de frutas y verduras que aporten agua al organismo (manzana, sandía, etc.) y la disminución de alimentos que tienen efectos diuréticos, tales como, té, café, entre otros.
15. Proporcionar ropa de trabajo adecuada cuando se requiera, la que debe ser holgada, evitando prendas ajustadas, para permitir una buena movilidad, y ser transpirables, para que haya una buena regulación térmica del cuerpo. Los tejidos adecuados son aquellos que contienen un alto porcentaje de fibras naturales en su composición, tales como el algodón.
16. Mantener actualizados y vigentes los exámenes ocupacionales (baterías de exámenes actualmente vigentes) de los trabajadores, poniendo especial énfasis en el personal que desarrolle labores con alta exigencia física, o aquellos calificados como trabajo pesado, con el objetivo de pesquisar y detectar de forma prematura a las y los trabajadores con mayor predisposición a generar algún tipo de enfermedad por exposición a altas temperaturas.
17. Garantizar una vigilancia de la salud de los trabajadores, con atención preferente a quienes son especialmente sensibles (problemas cardiovasculares, respiratorios, renales, diabetes, obesos, hipertensos, mayores de 55 años, u otros que defina la autoridad sanitaria).

Artículo 126: Derechos y Deberes de los Trabajadores.

- ✓ Mantenerse hidratado. Tomar constante agua en pequeños sorbos cada 15 minutos.
- ✓ Respetar las pausas laborales y tiempos de descanso dispuestos por el empleador.
- ✓ Mantener una buena alimentación. Aumentar el consumo de frutas y verduras.
- ✓ Aplicar diariamente protector solar y reaplicar cada dos horas.
- ✓ Informarse de los riesgos laborales existentes y de las medidas que debe adoptar en el ejercicio de su trabajo. Prestar atención a las alertar de la Dirección Meteorológica de Chile y SENAPRED, las cuales también deben ser difundidas por su empleador.
- ✓ Utilizar adecuadamente la ropa de trabajo y elementos de protección personal. Cubrir permanentemente su cabeza con gorra o similar. En caso de uso de casco, se recomienda utilizar cubrenuca (legionario) y visera de casco con protección UV.
- ✓ Participar activamente en las actividades de formación y entrenamiento dispuestas por el empleador y velar por el cumplimiento de las medidas preventivas dictadas.
- ✓ Cuando el trabajador considere, por motivos razonables, que continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva (artículo 184 bis del Código del Trabajo).

Artículo 127: Primeros Auxilios a un Trabajador afectado por un golpe de calor: Los síntomas comunes de un golpe de calor incluyen:

- ✓ **Desorientación**: Cambios en el estado mental, angustia, irritabilidad y/o delirio.
- ✓ **Pulso rápido**: Aumenta la frecuencia cardíaca, presentando taquicardia.
- ✓ **Respiración alterada**: La persona puede experimentar aumento de la frecuencia respiratoria o dificultad para respirar.

Otros síntomas:

- ✓ Mareos o vértigo Sensación de desequilibrio y desorientación.
- ✓ Náuseas y vómitos Malestar gastrointestinal.
- ✓ Temperatura corporal elevada Podría llegar a más de 40.5°C.
- ✓ Dolor de cabeza Los dolores de cabeza intensos son comunes en un golpe de calor.
- ✓ **En casos graves o críticos:** Convulsiones Pérdida de conocimiento, Piel caliente y seca.

1. Asistencia Médica Inmediata: Si el centro de trabajo cuenta con un policlínico, se debe trasladar inmediatamente al afectado a dicho lugar. Idealmente a una sala que cuente con aire acondicionado. Recuerde mantener la circulación del aire fresco en todo momento.
2. Gestionar el traslado a un Centro Asistencial lo antes posible para la asistencia médica de urgencia. Ellos entregarán instrucciones valiosas para mantener a salvo a la persona afectada.
3. Traslade al afectado a un lugar seguro: Retire inmediatamente al afectado del lugar de exposición y llévelo a la sombra en posición sentada de ser posible, en un lugar fresco, con sombra, protegido de las altas temperaturas. Refrescar a la persona y alivianar su vestimenta y rociar con agua o bolsas de agua con hielo, principalmente en cuello, inglés y axilas.
4. Permanezca con el afectado: No deje a la persona sola, haga que alguien permanezca con la persona afectada hasta que llegue la ayuda,
5. Enfríe rápidamente a la persona, utilizando los siguientes métodos: Retira la ropa exterior del afectado, administrar agua fría sobre el cuerpo o administre baño de hielo, humedecerla piel proporcionando paños húmedos fríos o hielo en la cabeza, el cuello, las axilas y la ingle, o empapar la ropa con agua fría. Debemos considerar la circulación del aire alrededor de la persona trabajadora / funcionario para acelerar la refrigeración.
6. Si el afectado NO tiene síntomas de Golpe por Calor, anímale a beber agua fresca en pequeños sorbos frecuentes. Si tiene síntomas de Golpe de Calor tales como confusión, alteración del estado mental, dificultad para hablar, comportamiento irracional; NO obligue a la persona a beber líquidos.
7. Afectado sin signos vitales: Si el afectado no muestra signos de circulación como respiración, palpitaciones, tos o movimiento corporal, personal entrenado en primeros auxilios deberá iniciar los trabajos de reanimación cardiopulmonar.

TITULO XXVIII. DE LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO

(Ley 20.660- 08.02.2013)

Artículo 128: Esta Ley se promulga con el propósito de disminuir las cifras de tabaquismo y proteger a los no fumadores de la exposición al humo de tabaco ajeno y promover de Ambientes libres de humo de tabaco.

La Ley del Tabaco prohíbe fumar, entre otros:" Lugares donde se expendan combustibles, donde se *manipulen o fabriquen alimentos, explosivos, inflamables y medicamentos"*

La Empresa, prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo y en casos en que corresponda, la Empresa habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizados; prohibiéndose

Se mantendrán en los lugares de acceso público, letreros de advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible; prohibiéndose arrojar los filtros o las colillas de cigarrillos en los patios o espacios al aire libre.

TITULO XXIX PREVENCION DE CONSUMO Y DEPENDENCIA DE ALCOHOL Y DROGAS ILICITAS

Artículo 129: Esta iniciativa se fundamenta en el reconocimiento de que el consumo y la dependencia de drogas ilícitas afecta no solo al consumidor, sino que, a toda la organización, incidiendo negativamente en la salud, la seguridad, la productividad, la calidad de vida y la calidad del servicio, además de dañar la imagen corporativa de la Empresa.

Artículo 130: Objetivo: la Empresa, tiene como propósito mantener un ambiente de trabajo libre del consumo de alcohol y drogas, promoviendo la calidad de vida laboral y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Artículo 131: Objetivos Específicos:

a) Promover y difundir a todos los trabajadores de la Empresa, a través de las diversas herramientas comunicacionales que esta posea, sobre todo en ocasiones de celebraciones donde el consumo de alcohol debe ser moderado .

b) Guiar respecto a requerimientos de apoyo terapéutico para aquellos trabajadores que pudiesen presentar consumo problemático de drogas y/o alcohol que incluya tratamiento especializado.

Artículo 132: De las prohibiciones que emanan de la naturaleza del mismo contrato de trabajo para ingresar como trabajador de la Empresa: tener salud compatible para el desempeño de las funciones propias de dicho cargo, queda terminantemente prohibido a todo trabajador de la Empresa:

- Consumir e ingresar al lugar de trabajo bajo efectos del alcohol o drogas, incluyendo todas las drogas mencionadas en la ley N.º 20.000 y su reglamento.
- Consumir durante las horas de trabajo bebida alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes.
- Introducir cualquiera de estos elementos en las oficinas o instalaciones de la Empresa.
- Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacciones en el lugar de trabajo.
- Ejercer estas actividades comerciales ajenas a los intereses de la empresa.
- La posesión, distribución o venta de estas sustancias ilícitas en el trabajo, cualquier sea el lugar en que este se desarrolle, es ilegal, por tanto, el personal que sea sorprendido en este hecho será puesto a disposición de las autoridades correspondientes de acuerdo con la legislación vigente.

TITULO XXX . LEY DE LA SILLA (Articulo 193 del Código del Trabajo, 1994)

Artículo 133: 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 las personas trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TITULO XXXI . NORMATIVA FAENA DE COSECHA

Artículo 134 : Cosecha: Recolección de frutas como producto de los diferentes huertos agrícolas.

a) Requisitos Físicos del trabajador (a):

- Sano y salud compatible con trabajos de esfuerzo físico continuo.
- Actividad no recomendada para personas con antecedentes de enfermedades lumbares.

b) Descripción del Puesto de Trabajo:

- Trabajo al exterior y de esfuerzo físico continuo.
- Con exposición a temperaturas altas en época estival.

c) Elementos de Protección Personal:

- Guantes cuando corresponda a la actividad
- Bloqueador Solar factor 30 o superior

- Gorro legionario o gorro ala ancha
- Protector ocular con filtro UV

Los elementos mencionados anteriormente son proporcionados a todo el personal operativo agrícola una vez al año, al estar expuesto a riesgos.

d) Medidas de Prevención:

- Use siempre los elementos de protección personal.
- No esfuerce su capacidad física más allá de lo que pueda.
- Por lo repetitiva de las acciones a realizar descanse cada cierto tiempo y realice ejercicios contrapuestos a la actividad que esta realizando.
- Si tiene que levantar y cargar peso, agáchese en la forma adecuada y levante la carga en dos o tres tiempos dependiendo de donde va a llegar el peso. Si no la puede cargar solo, solicite ayuda para hacerlo.
- La Empresa proporciona maquinarias y equipos apropiados para trabajos pesados.
- Dado la forma de trabajo a trato, es su responsabilidad cuidarse.

TITULO XXXII NORMATIVA EN EL USO DE MAQUINARIA AGRICOLA

Artículo 135: GESTIÓN PREVENTIVA EN EL USO DE MÁQUINAS, EQUIPOS Y ELEMENTOS DE TRABAJO. La Empresa, será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan.

Adicionalmente deberá informar para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.

Se contará con procedimientos de trabajo seguro, para un correcto uso de máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación según la normativa técnica vigente, También con programas preventivos de operación y mantenimiento de tales maquinarias, el control permanente de su funcionamiento, así como la existencia de protecciones.

Artículo 136 : **Tractores:** Los tractores son equipos agrícola que proporciona la fuerza motriz que requiere el agricultor para las distintas labores que realiza en el campo, tienen múltiples usos en la agricultura, donde pueden existir caminos irregulares, pendientes, zanjas, canales de riego, puentes, etc., que determinan que conducir un tractor requiere de estar capacitado, tener conocimientos operacionales y de normas de seguridad preventivas adecuadas, principalmente porque los accidentes en tractores no son frecuentes, pero si de una alta gravedad (lesiones graves, muerte, etc.).

a) Requisitos del Operador:

- Trabajo al exterior, con exposición a variables climáticas.
- Expuesto a accidentes de volcamiento del vehículo.
- Licencia de Conducir Tipo D.
- El uso de elementos de protección personal es obligatorio en el uso de equipo mecanizado, como también la protección corporal cuando se apliquen productos químicos.

b) Elementos de Protección Personal .

- Protección auditiva tipo fono.
- Overol.
- Zapatos de seguridad.
- Guantes de cabritilla.
- Casco de seguridad.
- Protectores Oculares.
- Cubre nuca
- Bloqueador solar factor 30

c) Medidas de Prevención en la operación de un tractor:

1) Antes de poner en funcionamiento un tractor, el operador deberá revisar en forma visual el estado mecánico de este.
2) Antes de poner en marcha el motor, asegúrese que la palanca de cambio de velocidades este en punto neutro
3) Para iniciar la marcha se debe soltar el pedal suavemente, especialmente cuando suba una colina o se trate de salir de una zanja.
4) El tractor debe tener todas las luces del alumbrado y señalización en buenas condiciones.
5) Tener sus ejes cardan protegidos y con barra antivuelco
6) Los carros de arrastre (colosos), deberán tener luces de señalización propias. Si se tiene acoplado implementado, se debe usar cintas reflectoras o banderolas de señalización.
7) En el tractor o equipo solamente debe subirse el operador.
8) Reduzca la velocidad antes de una curva, giro o de aplicar los frenos.
9) Cuando se trabaja en laderas y al interior de potreros, se tendrá cuidado con agujeros o zanjas en los que pueda caer una rueda o perder estabilidad.
10) Nunca descender de un tractor en marcha o subir cuando está en movimiento.
11) En caminos con pendientes siempre colocar una marcha lenta.
12) El tractor debe ser conducido siempre con un operador calificado, que cumpla con la documentación correspondiente según la ley de tránsito.
13) Al marchar por carreteras o caminos interiores, siempre se respetarán todas las normas de tránsito, en especial conducir por la derecha, evitando obstaculizar el tránsito.
14) Dar cumplimiento a la cartilla de mantención recomendada para cada tractor y estas deben hacerse con el motor detenido.

TITULO XXXIII NORMATIVA EN FAENAS DE BODEGA

Artículo 137 : En las labores que se realizan en la Bodega deben cumplirse:

a) Requisitos Físicos del trabajador:

- Sano y salud compatible con trabajos de esfuerzo físico continuo.
- Actividad no recomendada para personas con antecedentes de enfermedades lumbares.

b) Descripción del Puesto de Trabajo:

- Trabajo en interior y exterior de Bodegas de vino con esfuerzo físico continuo.
- Con exposición a temperaturas altas en época estival y bajas temperaturas en invierno.

c) Elementos de Protección Personal:

- Protector ocular y auditivo cuando corresponda.
- Zapatos de seguridad.
- Guantes, cuando corresponda a la actividad.
- Protector respiratorio desechable, al personal que corresponda.
- Overol.

Los elementos de Protección Personal serán proporcionados a todo el personal operativo de Bodegas una vez al año, o cada vez que sea necesario al estar expuesto a riesgos.

- Use siempre los elementos de protección personal.
- No esfuerce su capacidad física más allá de lo que pueda.
- Por lo repetitiva de las acciones a realizar, descanse cada cierto tiempo y realice ejercicios contrapuestos a la actividad que está realizando.
- Si tiene que levantar y cargar peso, agáchese en la forma adecuada y levante la carga en dos o tres tiempos dependiendo de donde va a llegar el peso. Si no la puede cargar solo, solicite ayuda para hacerlo.
- La Empresa proporciona maquinaria apropiada para trabajos pesados.

TITULO XXXIV NORMATIVA FAENA DE APLICACIÓN DE PRODUCTOS QUIMICOS

Artículo 138: Todos los trabajadores que laboran con productos químicos deben cumplir con los requisitos exigidos por la Empresa..

a) Conceptos.

- Plaguicidas: Sustancia destinada a controlar, prevenir, destruir, repeler o mitigar efectos indeseables provocados por hongos, insectos, bacterias, ácaros, nematodos, etc.
- Producto fitosanitario: Cualquier sustancia o mezcla de sustancia destinada a prevenir, destruir y controlar cualquier organismo nocivo, incluyendo las especies de plantas o animales que causen perjuicio o que interfieren de cualquier otra forma en la producción.
- Fitotoxicidad: Daño producido al vegetal por algún ingrediente que posee el producto fitosanitario.
- Período de reingreso: Es el tiempo mínimo que se debe esperar, después de haber hecho una aplicación, para el ingreso de personas y/o animales al área tratada.
- Efecto residual: Es el tiempo que el producto fitosanitario permanece activo después de la aplicación, conservando las propiedades tóxicas en relación al organismo a controlar.
- Grado de Instrucción del Operario:
  Saber leer y escribir.
- Entrenamiento en el uso de equipos de aplicación y manipulación de productos químicos.

b) Requisitos físicos:

- Ser mayor de 18 años y menor de 60 años.
- Sano y apto para trabajo físico permanente a la intemperie.

- No pueden efectuar estas labores los trabajadores que padezcan las siguientes enfermedades:
  Enfermedades de tipo respiratorias
  Enfermedades cardíacas
  Enfermedades epilépticas
  Enfermedades hepáticas
  Enfermedades neurológicas
  O con afecciones a la piel u ojos

c) Descripción del Puesto de Trabajo:

Trabajo al exterior y de esfuerzo físico continuo.

- Si se emplea equipo mecanizado, la protección auditiva es obligatoria, así también, la protección corporal cuando corresponda estar aplicando.
- Expuesto a accidentes por intoxicación por contacto o ingesta de productos químicos.
- Precauciones en el uso de los productos fitosanitarios: Los productos fitosanitarios son productos químicos biológicamente activos, que han sido científicamente ensayados antes de ser autorizados para su empleo, en cuanto a su seguridad y a su utilidad. Por lo tanto, si se emplean incorrectamente pueden resultar perjudiciales para los animales, para el hombre y el medio ambiente.

d) Elementos de Protección Personal:

- Traje aplicador con gorro impermeable.
- Respirador de dos vías, con filtro de carbón activado para gases ácidos, vapores orgánicos y polvos tóxicos.
- Protección ocular.
- Guantes de nitrilo.
- Botas de goma o cubrecalzado.
- Protector facial.

Artículo 139: Generalidades en las labores.

Transporte y almacenaje: Transporte en envases seguros, etiquetados, no rotos ni con derrames. No los guarde con alimentos y manténgalo lejos del alcance de los niños, en bodegas debidamente señalizadas y con candados, en los cuales sólo pueda entrar personal autorizado.

- El encargado de la bodega debe mantener al día un inventario de todos los plaguicidas en existencia y su respectiva ubicación.

- Antes de la aplicación: Antes de iniciar la aplicación, los trabajadores deben ser instruidos por el responsable del trabajo, sobre los riesgos del plaguicida a utilizar y sobre el correcto uso de los equipos, su mantención y regulación para evitar posibles derrames del producto y exposiciones perjudiciales. Debe emplearse trabajadores adiestrados que sepan leer y escribir.
- Lea cuidadosamente la etiqueta y siga las instrucciones allí descritas para la manipulación del producto.
- Mientras se trabaje con plaguicidas está absolutamente prohibido comer, fumar, beber y mascar chicle.
- En la preparación de productos químicos debe emplearse utensilios destinados exclusivamente para este propósito. Además, el trabajador debe usar sus elementos de protección personal, dado que se está trabajando con productos de mayor concentración.
- Cada vez que se va a realizar una aplicación, se debe señalizar los deslindes del área a tratar con letreros de advertencia, para evitar el ingreso de personas y/o animales al área tratada durante el tiempo recomendado en la etiqueta del producto.
- No debe realizarse la preparación de las mezclas cerca de fuentes de agua, evite su contaminación, como tampoco lave los equipos de aplicación en cursos de agua.
- Durante la aplicación: Se debe usar equipo de protección personal completo y en buenas condiciones de uso.
- De preferencia aplique productos químicos cuando no haya viento y jamás contra el viento.
- Al finalizar la aplicación: El trabajador debe bañarse y cambiarse de ropa, después de cada aplicación, el traje usado en la aplicación debe lavarse en la empresa.
- La ropa contaminada con plaguicida deberá lavarse separadamente del resto de la ropa de la casa, especialmente la de los niños, para evitar la contaminación de ésta y posibles intoxicaciones.
- El equipo, incluyendo los elementos de protección personal, deberá ser muy bien lavado con abundante agua y detergente, asegurándose de no contaminar pozos, ríos o depósitos de agua.
- No deberá efectuarse ningún otro tipo de labor, durante la aplicación inmediatamente después de ésta, si no que debe esperarse un tiempo que es variable según el producto empleado.

TITULO XXXV NORMATIVA FAENA PODA

Artículo 140: Todo trabajador que realiza labores de poda, debe respetar el procedimiento de trabajo seguro de la Empresa .

a) Conceptos.

Poda: Eliminar ramas que inciden en la competencia y mejoramiento de la calidad del fruto. Renovar material para reemplazo.

b) Requisitos físicos:

- Sano y apto para trabajo físico permanente a la intemperie.
- No apto para trabajadores con problemas de cicatrización.

c) Descripción del puesto de trabajo:

- Trabajo al exterior y de esfuerzo físico continuo
- Con exposición a variables climáticas.

d) Elementos de protección personal:

- Guantes de cabritilla o anticorte
- Protección ocular

e) Medidas de Prevención:

- Use los elementos de protección personal asignados para esta faena.
- Haga mantención periódica a los elementos de corte, esto facilitará su trabajo. Use guantes para proteger sus manos mientras realiza esta tarea.
- No sobre esfuerce sus manos más allá de su capacidad física, descanse cada cierto tiempo y haga ejercicios que contrarresten la actividad que está realizando.
- Use siempre sus protectores oculares, éstos le protegerán contra cualquier cosa que pueda saltar a sus ojos mientras corta.
- Uso obligatorio de porta tijeras.

TITULO XXXVI. DE LAS NORMAS QUE DEBEN CONSIDERAR LOS SUPERVISORES

Artículo 141 : Los supervisores deberán tener permanentemente presente, las siguientes normas:

1. Estar totalmente instruidos de las normas y reglamentos de seguridad que se dicten.
2. Controlar que el personal a su cargo use en forma oportuna y correcta los elementos de protección personal según la labor.
3. Considerar la seguridad de su personal en la ejecución de sus trabajos.
4. Obtener o proporcionar una rápida atención de primeros auxilios y de transporte de lesionados a los centros de atención médica.
5. Controlar el cumplimiento de las prácticas aceptadas como seguras.
6. Mantener permanentemente controlados los riesgos de sus áreas de trabajo.
7. Investigar con criterio constructivo las causas de accidentes del trabajo.
8. Organizar reuniones de seguridad con su personal a cargo, para discutir situaciones de riesgo, solicitando, cuando sea necesario la asesoría en Prevención de Riesgos.
9. Asistir a las reuniones y cursos de seguridad.
10. Dar un buen ejemplo a sus trabajadores en Prevención de Riesgos.
11. Actuar como asesor en materias específicas cuando sea requerido por el Departamento de Prevención de Riesgos.
12. Respetar y aplicar los Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene, las normas legales, circulares y otros.
13. Poner en acción los Programas de Prevención.
14. Deberá tomar en todo momento las medidas de seguridad que sean necesarias cuando iniciare una nueva faena o labor.
15. Controlar que los lugares de trabajo estén limpios y ordenados.
16. Hacer los informes de los accidentes, estableciendo claramente las causas que lo motivaron y tomar las medidas necesarias para evitar su repetición en coordinación con el Departamento de Prevención.
17. Trabajar activamente con su personal para eliminar y/o controlar los riesgos en su área de trabajo.

Artículo 142: Sin perjuicio de lo dispuesto en Reglamentos y normas específicas de la Empresa los trabajadores deben cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Cada trabajador es responsable de cuidar su integridad física y la del resto de su grupo de trabajo.
2. Someterse a los exámenes médicos que exija la empresa.
3. Denunciar todo accidente de inmediato a su jefe directo. Si no lo hace se expone a perder sus derechos o beneficios que la Ley les otorga.
4. Colaborar en la investigación de los accidentes de trabajo.
5. Asistir a los cursos de Prevención de Riesgos.
6. Conocer y cumplir con las normas y reglamentos que emita la Empresa.
7. Utilizar los casilleros individuales exclusivamente para los fines que estén determinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite, etc. Es obligación, además, mantenerlos perfectamente aseados.
8. Cooperar con el mantenimiento y limpieza de los lugares de trabajo, manteniéndolos libres de desperdicios, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados exclusivamente para estos efectos.
9. Cuidar su higiene y presentación personal.
10. Velar porque los servicios higiénicos (baños) se mantengan limpios y en condiciones de ser usados.

TITULO XXXVII. CONDICIONES PARA LA SEGURIDAD SANITARIA DE LAS PERSONAS EN LA APLICACIÓN TERRRESTRE DE PLAGUICIDAS AGRÍCOLAS (D.S. N° 158 del 30.09.2014)

Artículo 143: Condiciones Generales: rige las condiciones y medidas de seguridad que deben seguirse con ocasión de la aplicación terrestre de plaguicidas agrícolas, para el resguardo de la salud e integridad física de las personas involucradas.

Artículo 144: **Conceptos:**

-**Área sensible**: Superficie colindante a un predio o unidad productiva en el cual se aplican plaguicidas, que contiene o abarca organismos o población que pueden ser afectados por dicha aplicación; en lo acuático incluye principalmente manantiales, arroyos, ríos, lagos, lagunas, estuarios, aguas marinas, embalses y fuentes de agua destinadas al consumo humano o animal y de regadío; en lo terrestre abarca colmenares, casas, edificios, establecimientos educacionales, de salud y de uso público y áreas recreacionales abiertas al público.

-**Franja de seguridad**: Es aquella superficie de terreno que colinda con áreas sensibles, en la cual sólo se puede aplicar plaguicidas con equipos que minimicen la deriva que pueda afectar la salud, seguridad y bienestar de la comunidad.

-**Toxicidad:** Capacidad de una sustancia de ser letal en baja concentración o de producir efectos tóxicos acumulativos, carcinogénicos, mutagénicos o teratogénicos.

-**Plaguicida:** Compuesto químico, orgánico o inorgánico, o sustancia natural, que se utilice para combatir malezas, enfermedades o plagas potencialmente capaces de causar perjuicios en organismos u objetos. Se considerará como tal el producto formulado, las sustancias activas con las que se formulan y las mezclas de éstas, con aptitudes insecticidas, acaricidas, nematicidas, molusquicidas, rodenticidas, lagomorficidas, larvicidas, fungicidas, bactericidas, alguicidas, herbicidas, defoliantes, desecantes, fitorreguladores coadyuvantes, antitranspirantes, atrayentes feromonas, repelentes y otros que se empleen en las actividades agrícolas y forestales.

-**Deriva:** Desplazamiento del plaguicida durante la aplicación, por medio del viento, desde el área tratada a otra a la que no se desea tratar.

-**Emergencias fitosanitarias:** Situación inesperada en que se presenta un incremento explosivo en la población de un organismo que actúa como vector de enfermedades.

-**Período de carencia:** Tiempo que debe transcurrir entre la última aplicación de plaguicidas en predios agrícolas y la cosecha del producto tratado, de acuerdo con la etiqueta del producto.

-**Período de reingreso:** Tiempo mínimo que debe transcurrir entre la aplicación del plaguicida y el momento en que las personas pueden ingresar al lugar tratado sin elementos de protección personal, de acuerdo con la etiqueta del producto.

-**Residuo o desecho:** Sustancia, elemento u objeto que el generador elimina, se propone eliminar o está obligado a eliminar. Se considerará residuo, todo envase de plaguicida que ha sido sometido a triple lavado e inutilizado, incluyendo sus tapas.

-**Residuo peligroso:** Residuo o mezcla de residuos que presentan riesgo para la salud pública, y/o efectos adversos al medio ambiente ya sea directamente o debido a su manejo actual o previsto, de acuerdo con lo establecido en el decreto Nº 148, de 2003, del Ministerio de Salud, Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos, o el que lo sustituya en el futuro.

Artículo 145: Manejo de plaguicidas agrícolas

Lo expresado en la etiqueta de los plaguicidas de aplicación terrestre debe ser leído y cumplido a cabalidad por los responsables de su utilización y por las personas que lo emplearán, según lo regulado en las normativas del Servicio Agrícola y Ganadero.

Artículo 146: Sólo podrán emplearse plaguicidas que tengan autorización del Servicio Agrícola y Ganadero y que se encuentren en envases con etiquetas originales autorizadas según lo establecido por el SAG.

Artículo 147: Se prohíbe la venta de plaguicidas agrícolas a menores de 18 años.

Artículo 148: Los plaguicidas para aplicación terrestre deben ser usados solamente por personas con entrenamiento en su manejo, para evitar riesgo de intoxicación. Dicho entrenamiento debe incluir, a lo menos, las siguientes materias:

- Normas legales de importación, fabricación, comercialización, aplicación y uso de plaguicidas agrícolas de aplicación terrestre

- Clasificación de los plaguicidas
- Fumigantes
- Etiquetado de plaguicidas
- Manejo de plaguicidas
- Manejo de residuos
- Manejo ambiental
- Identificación de situaciones de riesgo para la salud
- Elementos de protección personal
- Manejo de emergencias.

Artículo 149: El almacenamiento de plaguicidas debe cumplir con lo establecido en el Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas, decreto Nº 78, de 2009, del Ministerio de Salud o del que lo reemplace en el futuro. Adicionalmente, los productos naturales y biológicos deben cumplir las condiciones especiales de almacenamiento que se indiquen en la etiqueta autorizada y en el folleto adjunto.

Artículo 150: La mezcla y carga de los plaguicidas debe realizarse al aire libre o en recintos con ventilación natural o forzada y lejos de otras personas o animales, en una superficie impermeable y disponiendo de un sistema de contención y recolección de derrames. Toda persona encargada de realizar operaciones de dosificación mezcla y carga de plaguicidas deberá utilizar los elementos de protección personal que se indiquen en las etiquetas de los productos.

Artículo 151: Ninguna mezcla o carga de plaguicidas podrá realizarse a una distancia inferior a 65 mts. de una fuente de captación de agua destinada al consumo humano o animal. Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad sanitaria podrá permitir una distancia inferior cuando se le demuestre el uso de técnicas o procedimientos que reduzcan al mínimo la posibilidad de contaminación de las aguas.

Artículo 152: Condiciones de seguridad de la aplicación. La aplicación de plaguicidas en forma terrestre, deberá efectuarse considerando la velocidad del viento y condiciones meteorológicas desfavorables señaladas en la etiqueta autorizada, cuando éstas así lo señalen, para minimizar el riesgo de deriva hacia áreas sensibles.

La aplicación de plaguicidas agrícolas en forma terrestre deberá efectuarse en horarios en que no existan otras labores en forma paralela en el área a tratar y en que no se permita flujo ni tránsito de personas en ella, respetando las especificaciones indicadas en la etiqueta del producto.

- Se deberá mantener una franja de seguridad de, al menos, 50 metros medidos desde el borde del área de aplicación.
- En áreas sensibles, el propietario o responsable de las plantaciones o cultivos deberá informar a la población del lugar y predios vecinos, mediante la distribución de volantes informativos u otro medio comprobable, de toda aplicación de plaguicidas. En los establecimientos de salud, se deberán entregar, además, copia de las hojas de seguridad de los productos a utilizar. Para comprobación posterior, debe dejarse un registro que acredite la entrega de la información.
- El responsable de la aplicación estará encargado del diseño y confección del volante informativo a la comunidad y sus representantes, el cual deberá ser distribuido con 24 horas de anticipación y contendrá, a lo menos, la siguiente información:
  - Fecha de la aplicación, hora, lugar y duración de la misma.
  - Tipo de plaguicida, nombre del mismo y su toxicidad.
  - Medidas de prevención que se deben adoptar para las personas, animales domésticos y medio ambiente.
  - Centros de salud local donde recurrir en caso de intoxicación, señalando dirección y teléfono.
  - Dirección y número telefónico del SAG para la denuncia de problemas derivados de la aplicación de plaguicidas sobre animales domésticos, cultivos o especies vegetales o fauna autóctona del lugar.

  Se exceptúa de la obligación de entregar los volantes señalados en este artículo, en casos de emergencias fitosanitarias fundamentadas y establecidas oficialmente por resolución exenta del SAG. De dicha contingencia y de la aplicación efectuada, deberá quedar constancia en los registros del responsable de la aplicación.

- El propietario o responsable de las plantaciones o cultivos a tratar, deberá asegurarse del cumplimiento de los períodos de reingreso de los trabajadores y personas al lugar tratado, de acuerdo a lo indicado en la etiqueta autorizada. Asimismo, el propietario o responsable de las plantaciones o cultivos a tratar debe asegurar durante la aplicación, la ausencia de personas o animales en el área que será tratada.
- El propietario o encargado de las plantaciones o cultivos a tratar será responsable de indicar la franja de seguridad y demarcar los límites de la zona de tratamiento con banderolas, conos u otros elementos, de color rojo, además de la instalación de un letrero de advertencia.

La señalización deberá ser visible desde cualquier punto del perímetro de ésta. El letrero deberá ser resistente a las condiciones climáticas e indicar:

. Símbolo internacional de Peligro.
. Leyenda "Peligro, área tratada con plaguicidas"
. Nombre del producto a aplicar
. Fecha de la aplicación
. Período de reingreso

Esta señalización sólo podrá ser retirada cuando se cumpla el período de reingreso señalado en la etiqueta autorizada del producto aplicado.

Todo equipo empleado en la aplicación de plaguicidas debe estar en buenas condiciones de funcionamiento y debidamente calibrado, de modo que no se produzcan pérdidas o derrames de los productos.

Todo vehículo que transporte plaguicida debe ajustarse a lo dispuesto en el decreto Nº 298 de 1994, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones que Reglamenta el Transporte de Carga Peligrosa por Calles y Caminos.

Artículo 153 : De los aplicadores.

- Toda persona que manipule, esté en contacto o trabaje con plaguicidas deberá utilizar los elementos de protección personal entregados por la Empresa y especificados en la etiqueta autorizada del producto.
- La ropa de trabajo que ha estado en contacto con plaguicidas debe ser lavada en forma separada de toda otra ropa y realizado su lavado en la Empresa.
- Toda persona que manipule, esté en contacto o trabaje con plaguicidas debe estar en programas de vigilancia epidemiológica por exposición a plaguicidas, de acuerdo con el protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas, aprobado por resolución Nº 150, de 2014, del Ministerio de Salud.

TÍTULO XXXVIII MANEJO DE RESIDUOS

Artículo 154: El propietario o encargado de la Empresa, tiene la responsabilidad de que los desechos de plaguicidas clasificados como peligrosos no utilizados, así como los envases vacíos, sean eliminados según lo establecido en el Manejo de Residuos Peligrosos, Decreto Nº 148, de 2003, del Ministerio de Salud o el que lo reemplace.

Los restos de plaguicidas clasificados como peligrosos, envases y utensilios no reutilizables empleados en la preparación de las mezclas de productos, deberán manejarse conforme a lo dispuesto en dicho reglamento sanitario sobre manejo de residuos peligrosos.

Los restos de plaguicidas clasificados como no peligrosos, envases y utensilios no reutilizables empleados en la preparación de las mezclas de productos, deberán disponerse en un relleno sanitario que cumpla con las disposiciones del decreto Nº 198, de 2005, del Ministerio de Salud reglamento sobre condiciones sanitarias y de seguridad básicas en los rellenos sanitarios.

Artículo 155: Se prohíbe enterrar, quemar o dejar abandonados en el campo, patios u otros lugares, remanentes de plaguicidas o envases vacíos, que hayan contenido plaguicidas.

Artículo 156: El lavado de equipos y material utilizados en las aplicaciones deberá llevarse a cabo solamente en un lugar que no signifique riesgo para las personas y animales, después de finalizada la actividad. En ningún caso, los residuos de la limpieza de los equipos de aplicación podrán verterse en cursos o fuentes de agua.

Artículo 157: En caso de derrame de plaguicidas, quien realice la aplicación o la Empresa que la lleve a cabo, en su caso, deberá adoptar las medidas necesarias para la limpieza y descontaminación del sitio afectado, extremando los cuidados según la toxicidad del plaguicida y la zona en la cual ocurre el derrame, para evitar sus efectos en personas o animales.

TITULO XXXIX. SUSPENSIÓN DE LA FAENA EN CASO DE ACCIDENTE GRAVE (Circular 2.345)

Artículo 158 : Si en una empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:
1. Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
2. Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:

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

b) **Accidente del trabajo grave**, cualquier accidente del trabajo que:
- Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
- Obligue a realizar maniobras de rescate, u
- Ocurra por caída de altura, de más de 2 más., o
- Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
- Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

El listado de accidentes del trabajo graves será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social periódicamente, lo que permitirá efectuar los ajustes que se estimen necesarios.

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

Artículo159: Procedimiento frente a un accidente
1. Cuando un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, la Empresa procederá a suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.
   El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgos(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.
2. La Empresa procederá informar de inmediato, de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección como a la Seremi Regional que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.
3. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores.
4. La Empresa efectuará la denuncia a:

a) La respectiva SEREMI DE SALUD, por vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente.
b) La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica o FAX o personalmente.

Las nóminas señaladas se encontrarán disponibles en las páginas web de las siguientes entidades:
- Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl
- Dirección del Trabajo: www.direccindeltrabajo.cl

- Ministerio de Salud: www.minsal.cl

5. En aquellos casos en que la Empresa no cuente con los medios antes señalados para cumplir con su obligación de informar a la Inspección y Seremi de Salud respectiva, se entenderá que cumple con dicha obligación al informar a la entidad fiscalizadora que sea competente en relación con la actividad que desarrolla, cuando dicha entidad cuente con algún otro medio de comunicación (Directemar, Sernageomin, entre otras).
   Las entidades fiscalizadoras que reciban esta información deberán transmitirla directamente a la Inspección y la Seremi que corresponda, de manera de dar curso al procedimiento regular.
6. El empleador deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: Datos de la empresa, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido.
7. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda.
8. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud.
   Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.

TITULO XL. GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA (Ley 21012 del 02-06-2017)

Artículo160: Se agrega en el Código del Trabajo, después del Art.184, el Art. 184 bis, el cual expresa: 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 trabajadores, el empleador deberá:

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

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

Artículo 161: Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al Jefe Directo, dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Jefatura.

Artículo162: Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Libro 5° del Código del Trabajo.

Artículo 163 : En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la Empresa deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de servicios.

TÍTULO XLI. PESO MAXIMO DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL HUMANA (Ley 20.001 del 05.02.2005)

Artículo 164 : La manipulación manual, es toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 165: Estas normas se aplicará a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga

Artículo 166 : La Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A** velará para que en la organización de las labores de carga, se utilicen los medios adecuados, especialmente con ayuda mecánica, a fin de reducir o evitar las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar: Grúas, montacargas, tecles, carretillas

elevadoras, sistemas transportadores; Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, u Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.
Para ello la Empresa otorgará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Se 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 167 : Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ninguna persona trabajadora mayor de 18 años opere con cargas superiores a 25 Kgs.
Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse según el procedimiento de carga y descarga manual y la Ley que regula el peso máximo de carga humana.
Artículo168: Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, la Empresa implementará medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga.
Artículo 169: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

TITULO XLII. EXPOSICION OCUPACIONAL AL FRIO

Artículo170: Exposición al frío: las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C admitida para una sola exposición ocasional.
Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10°C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire. (D.S. 594/00)
Artículo171: Balance Térmico. El cuerpo humano no puede tolerar cambios de su temperatura interna superiores a -+4 º C y cuando se encuentra expuesto a bajas temperaturas reacciona para mantener constante la temperatura corporal, primero disminuyendo el flujo sanguíneo hacia la piel (vaso constricción) y luego aumentando la tasa metabólica de los músculos en forma de temblores reflejos (“tiritones”).
Artículo172 : Los trabajadores de la Empresa que estén expuestos al frío se les proporcionará ropa adecuada, la cual no debe ser muy ajustada y, además, debe ser fácilmente desabrochable y sacable.
Artículo173: La ropa exterior en contacto con el medio ambiente debe ser de material aislante". Y en los casos de peligro por exposición al frío, deben alternarse períodos de descanso en zonas temperadas o con trabajos adecuados.
Artículo174: Riesgos de la Exposición a Frío: Cuando el calor transferido al medio, producto del tipo de trabajo y las condiciones ambientales, supera la capacidad de respuesta del sistema regulador, se produce una disminución de la temperatura del cuerpo, pudiendo presentarse reducción en la capacidad de concentración y razonamiento lógico, pérdida de la destreza manual, temblores severos e hipotermia.
Si la temperatura interna del cuerpo cae a 36 ºC, se produce un aumento del metabolismo para compensar las pérdidas de calor, llegándose a un nivel máximo de temblores al bajar la temperatura a 35 ºC. a 34 ºC, la persona se encuentra consciente y responde con presiones arteriales en el rango normal. Bajo 33 ºC se presenta hipotermia severa, cuyos síntomas progresivos son: semiinconsciencia, cese de los temblores y pupilas dilatadas; entre 30 y 29 ºC, se observa una disminución de la conciencia, aumento de la rigidez muscular, disminución del ritmo respiratorio y bajo pulso y presión sanguínea; cuando la temperatura llega a

los 27 ºC se produce un estado de coma profundo; la actividad del corazón se detiene alrededor de los 20 ºC y el cerebro deja de funcionar aproximadamente a los 17 ºC.
Exposiciones a frío de consecuencias fatales siempre son resultado de accidentes producidos por fallas en el escape desde recintos a baja temperatura o por inmersión en agua helada.
Artículo175 : Límites Permisibles: El dolor en las extremidades puede ser el primer síntoma de alarma que produce la exposición a frío. Una disminución de la temperatura del cuerpo a 35 ºC causa temblores intensos y debe ser considerada como un signo de peligro para la salud del trabajador por lo cual se debe poner término a su exposición a frío. El trabajo físico y mental se encuentra limitado cuando se producen temblores.
Artículo 176: La Empresa, cuenta con cámaras frigoríficas que cuentan con sistemas de seguridad y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia.

TÍTULO XLIII: DE LA ROPA DE TRABAJO

Artículo 177: La Empresa, cuando corresponda y de acuerdo a las funciones del Trabajador, proporcionará a los trabajadores vestuarios de Trabajo, según la periodicidad y composición de prendas que se precise para el desempeño de determinados cargos, a juicio exclusivo de la Empresa.
Artículo 178: El trabajador tendrá la obligación de mantener en buen estado de uso y de conservación el vestuario de trabajo proporcionado por la Empresa, por quedar éstos a su cuidado, siendo de cargo de la Empresa la limpieza o lavado que procediese y que se hubiera acordado, respecto de prendas no interiores o de abrigo. Asimismo, serán de cargo del trabajador los deterioros o pérdidas.
Artículo 179: El trabajador está obligado a usar los elementos de vestir que se le hayan proporcionado, única y exclusivamente durante la jornada de trabajo, por lo que no está permitido su uso en actividades que no sean las relacionadas con su trabajo en la Empresa.
Artículo 180: Los vestuarios de trabajo serán en todo caso propiedad de la Empresa, quedando prohibido por parte de los trabajadores su comercialización o entrega a terceros. El incumplimiento a la prohibición señalada en el inciso anterior será causal suficiente para el término del respectivo Contrato de Trabajo del empleado.
Artículo 181: El trabajador que se retire de la Empresa, cualquiera sea la causal que la provoque, deberá devolver en el momento de su retiro el vestuario que esté en su poder. El no cumplimiento de lo indicado precedentemente, faculta a la Empresa a retener de su finiquito los valores correspondientes a las prendas no devueltas.
Artículo 182 : Los Jefes inmediatos estarán obligados a informar a sus superiores, el mal uso del vestuario en que incurriesen los trabajadores, dentro del mismo día en que hayan ocurrido los hechos o a más tardar el día hábil siguiente.

TÍTULO XLIV. DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA

Artículo 183: Los trabajadores que en razón de sus funciones o por necesidad de la Empresa tengan que conducir vehículos de propiedad de **FRUTICOLA VICONTO S.A** deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

Artículo184: En cada oportunidad que un trabajador reciba o entregue un vehículo que no esté permanentemente a su cargo, deberá dejar constancia del estado en que se encuentra, tanto de pintura, tapiz, vidrios, manillas, etc., debiendo además, hacerse un inventario de los accesorios que correspondieran.

Artículo 185: El trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, que requiera urgente reparación, deberá de inmediato reintegrarlo a la Empresa para que se le efectúen las reparaciones necesarias. Asimismo, estará obligado a informar de cualquier daño que le ocasione al vehículo o hurto que se produzca.

Artículo 186: Queda estrictamente prohibido que los trabajadores usen los vehículos de la Empresa para fines Personales o Particulares; salvo que existiese autorización especial de la Gerencia o de la Jefatura respectiva. Igualmente les está prohibido el traslado de personas ajenas a la Empresa.

Artículo 187: En caso de choque o accidente causado por el mismo trabajador u originados por terceros, este deberá proporcionar a la Empresa una relación escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener la descripción precisa del siniestro, antecedentes del otro vehículo y su conductor, posibles testigos y sus datos y, número y unidad policial (carabineros) en que se dejó la constancia (parte). En estos casos, el Trabajador está obligado a realizar la correspondiente denuncia y/o constancia, y a colaborar en todo lo que sea necesario y requerido por las autoridades que correspondan o por la Empresa para efectos de los seguros involucrados u otros efectos.

Artículo 188: Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor.

TITULO XLV. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO

Artículo 189: El empleador, en todo lugar de trabajo, deberá implementar las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido. Todas las medidas preventivas y de actuación, se encuentran señaladas en el Plan de reducción del riesgo de desastres frente a incendios estructurales.

Artículo 190: En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares0:

Artículo 191 :Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea, por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

Artículo 192: El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el Art. 46 del D.S. N°594.

Artículo 193: Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; cuyas actividades se encuentran incorporadas en el Plan de respuesta frente a incendios estructurales

Artículo 194: Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia, siempre que no signifique una condición de riesgo grave e inminente y cumplir con las obligaciones que sobre el particular impone el Decreto Supremo N°44 de 2018, del Ministerio de Economía, fomento y Turismo.

TITULO XLVI. INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 195: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas relacionadas con el desempeño del trabajador o con la forma en que éste debe cumplir con sus obligaciones contractuales así como aquéllas que se refieren a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean legales o convencionales, serán formulados por él o los interesados, por escrito o verbalmente con constancia escrita a quien corresponda o a la Gerencia / Encargado Administrativo .

Artículo 196: Cuando se formule peticiones de carácter colectivo, éstas se tramitarán por intermedio del Delegado del Personal, si lo hubiere o de un Director del Sindicato y a falta de éstos, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y contratados desde un año antes en la empresa, a lo menos.

Artículo 197 : Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su presentación.

TITULO XLVII. SANCIONES Y MULTAS

Artículo 198 : Los trabajadores que contravenga o violen las normas e instrucciones contenidas en este Reglamento Interno podrán ser sancionadas por la Empresa, el Experto en Prevención de Riesgos y por el Comité Paritario con las siguientes medidas disciplinarias, según sea la gravedad de la infracción cometida :

a) Amonestación Verbal: Las faltas leves se sancionarán con una amonestación verbal, que consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente al trabajador afectado, sin dejar constancia en su carpeta personal.
b) Amonestación o Censura por Escrito: La reiteración o repetición de una misma falta leve o de la gravedad de ella cometidas por primera vez, serán sancionadas con una amonestación por escrito con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, dejando constancia en su carpeta personal.
c) Multa: Consiste en sanción pecuniaria de un máximo de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador, que será destinado al Bienestar de los trabajadores'

- La reincidencia de infracciones ya sancionadas, con multas , no podrán exceder de la cuarta parte (25%) de la remuneración diaria del infractor, informando a la Inspección del Trabajo. Las Amonestaciones y/o multas se aplicarán de acuerdo con la gravedad de las infracciones.
- Las sanciones serán aplicadas por el Jefe Directo/Supervisor respectivo, previo informe al Administrador. Decidida la sanción que se le impondrá deberá comunicarse por escrito al encargado de personal, a fin de que envíe las comunicaciones y/o efectúe los descuentos correspondientes.
- De las sanciones escritas o pecuniarias que se apliquen, deberá quedar constancia en la carpeta personal de cada trabajador y en el libro de Sanciones que disponga la Empresa.
- De la aplicación de multas podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Artículo 199: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse por incorporadas al contrato de trabajo individual de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en este Reglamento, tanto la Empresa, Comité Paritario y Trabajadores, se atendrán a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y por Código del Trabajo.

Artículo 200: La simulación de accidentes o enfermedades profesional y el proporcionar datos falsos serán considerados como falta de Probidad.

Artículo 201: El incumplimiento reiterado de las Normas del presente Reglamento, los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad de aquellos que laboran en la empresa y del patrimonio de ésta, también constituirá incumplimiento del contrato de trabajo.

Artículo 202: Si el trabajador , al incorporarse al trabajo llega con atraso y que ocasionen trastornos al funcionamiento regular de la Empresa y que evidencien el desinterés del trabajador por cambiar de actitud, aceptando simplemente las amonestaciones y multas que se le aplique, permitirá a la Empresa finiquitar su contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido por la Ley, por ser tales hechos contraproducentes a los intereses de los trabajadores y de la Empresa.

Artículo 203: De las multas aplicadas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicadas y notificadas, ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 204 : Cuando se compruebe que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de una persona trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N°16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Artículo 205: Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de Bienestar de la Empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará por la Empresa tan pronto como hayan sido aplicadas.

TITULO XLVIII. OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA

Artículo 206°: Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la respectiva entidad empleadora deberá evaluar, dicho riesgo y de acuerdo a sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744.

Asimismo, la Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A** incorporará a los programas de vigilancia epidemiológica de la **ACHS** cuando se diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgos que así lo ameriten.

TITULO XLIX PROCEDIMIENTO DE RECURSOS Y RECLAMOS

Artículo 207: En conformidad a lo dispuesto en la Ley Nº 16.744 y su Reglamento (Decreto Supremo Nº 101 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social), el procedimiento de reclamos que establece la Ley N°16.744 en su artículo N°43, es el siguiente:

a) Lo establecido en el artículo 76° Ley 16.744: "La Entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima. El accidentado enfermo, o sus herederos - habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrá también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia."
b) Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud y los Organismos Administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento (Decreto N° 101) ``
b) Lo establecido en el Artículo 77, Ley 16.744: Los afiliados o sus derechos - habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo o enfermedades profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden Médico.

Artículo 208: Las resoluciones de la comisión serán apelables en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 209: Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

a) Lo establecido en el Artículo 73 D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar el pago de subsidio.
   La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2do. del Título VIII de la Ley.
b) Lo establecido en el Artículo 76 D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.
   Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades. Como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los

servicios médicos. Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del Trabajo corresponderá a estas instituciones (último inciso agregado por el N° 3 del artículo 1° del Decreto N°45, Diario Oficial febrero 19 de 1985).

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

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

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

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

´´ En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos.

El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a este le corresponda solventar según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

c) Lo establecido en el Artículo 79 D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre toda la decisión del Servicio de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia,

conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley. (Texto modificado por el N°4 del artículo 1° del Decreto N°45, Diario Oficial 19 de febrero de 1985). (La Comisión Médica a que se refiere este artículo 79 tendrá las mismas facultades de Empleadores, conforme a la modificación hecha al artículo 77° de la Ley N° 16.744 por la Ley N° 19.629, Diario Oficial 28 de diciembre de 1983).

d) Lo establecido en el Artículo 80 D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión o de la Inspección del Trabajo.
e) Lo establecido en el Artículo 81 D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Al término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.
f) Lo establecido en el Artículo 90 D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsional Social: La superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica A) en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N°16.395 y B) por medio de los recursos de apelación que se interpusieron en contra de las revoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia en conformidad con lo señalado en el artículo 79. La competencia de Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

TITULO L. EN RELACION A LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES

Artículo 210: Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.
La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trabajo o en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el Organismo Administrados respectivo, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente valederos, como por ejemplo, dos testigos que hayan presenciado el accidente.
Artículo 211: Cualquier lesión o accidente que el trabajador sufra mientras realice sus labores habituales de trabajo, por insignificante que parezca, en el que haya tenido participación o tomado conocimiento, será obligación ser comunicada en forma inmediata al superior a cargo de la labor o a quien lo reemplace, y este debe hacer llegar el informe correspondiente a la empresa con todos los antecedentes de la investigación del accidente.
Artículo 212: La investigación del accidente debe hacerse en forma inmediata después de ocurrido, para que no se pierdan algunas evidencias, conversar con los testigos si los hubiera y con el afectado después que reciba la atención de primeros auxilios, si es que su condición de salud lo permite, no lo interrumpa mientras esté relatando lo ocurrido, las preguntas hágalas después de finalizado el relato por parte del afectado.
Artículo 213: El trabajador no se puede presentar en el Organismo Administrador , sin haber informado a su superior directo o a la Empresa de lo ocurrido.
Después de haberse presentado en el Organismo Administrador y luego de la atención, si la lesión requiere de reposo en su domicilio o cualquier otro lugar que asigne la institución, éste debe cumplirse cabalmente.
Artículo 214: Cada vez que ocurra un accidente con lesión, el Jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente, a la Gerencia, para que se adopten las medidas de prevención que procedan, sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda hacer el Comité Paritario, el Experto en Prevención de Riesgos o Personal técnico del Organismo Administrador respectivo.
Artículo 215: En los casos que el accidente haya ocurrido por negligencia inexcusable del accidentado se atenderá a las implicancias que señalan las leyes.

Artículo 216: El Organismo Administrador respectivo será la institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece la Ley 16.744 para con el Personal de trabajadores de la Empresa. Estos últimos quedaran sujetos tanto a las normas de dicha ley, sus decretos reglamentarios vigentes o los que en el futuro se dicten.

PRESCRIPCIONES Y SANCIONES

Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, se le deberá aplicar la multa de acuerdo con lo establecido en el Art.70 de la Ley 16.744 la condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 217 : Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad.

En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada.

Quedan excluidas de esta prescripción las personas que por ley lo estén.

Artículo 218: La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

TÍTULO LI. CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLOS

Artículo 219: Todas las personas trabajadoras de la Empresa deben conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrollan sus labores y, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo 220: Esta estrictamente prohibido encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

Artículo 221: CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLOS:

- **Fuegos Clase A:**

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

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

- **Fuegos Clase B:**

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

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

- **Fuegos Clase C:**

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

- **Fuegos Clase D:**

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo 222: Las zonas de pinturas, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa y el Organismo Administrador deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

TÍTULO LII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 227: Con todo, el Reglamento Interno será sometido a la consideración del Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora. Para ello, se deberá informar adecuadamente a estas personas o entidades, por los medios de comunicación usualmente utilizados en el lugar de trabajo, o se les remitirá en formato digital al correo electrónico particular que previamente hayan indicado a su entidad empleadora de acuerdo con su contrato de trabajo. La remisión del Reglamento Interno se hará con una anticipación no inferior a 30 días antes de que comience a regir.

El Reglamento Interno podrá ser objeto de observaciones, las que deberán ser someramente fundadas y por escrito, por el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización sindical y, en su defecto, por las personas trabajadoras dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha de su comunicación por la entidad empleadora.

Las observaciones aceptadas por la entidad empleadora serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la entidad empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes o de reclamaciones sobre el contenido del Reglamento Interno o sus modificaciones, decidirán de acuerdo con sus competencias, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o la Dirección del Trabajo. El Reglamento Interno deberá ser revisado por la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario o el Delegado de Seguridad y Salud si existieren y, en su defecto, con las personas trabajadoras.

La empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A** proporcionará gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora que se refiere la Ley N°16.744.

El Reglamento Interno o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa de la Secretaría Regional Ministerial de Salud ni de la Dirección del Trabajo, debiendo ser ingresado en la página web de ambas instituciones. No obstante, dichas Instituciones en el marco de sus competencias y de acuerdo con los riesgos presentes en el lugar de trabajo y a la normativa vigente, podrán solicitar modificaciones.

ANEXO 1

Protocolo de Prevención del *acoso sexual*, *laboral* y la *violencia en el trabajo para*

EMPRESA: FRUTICOLA VICONTO S.A.

RUT: 96.512.190- 1

2025

I. ANTECEDENTES GENERALES:

1. INTRODUCCION:

La empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** ha elaborado el presente Protocolo **de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo** emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, para dar cumplimiento a lo establecido en la **Ley 21.643** (**Ley Karin**); con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, basado en que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género", lo que, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. (Art. 19, N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, y el Art. 2° del Código del Trabajo).

Busca la obtención de lugares de trabajo que resguarden la integridad de los trabajadores en que se promueva la igualdad de trato, oportunidades y que se erradique la discriminación arbitraria, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. OBJETIVO:

El objetivo de este protocolo es "fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo".

Estas situaciones suelen surgir o generarse por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la Empresa, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Empresa, la responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

La Empresa los incorporará a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán a la Empresa en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras y Jefaturas de la empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A.** independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores y cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. DEFICNICIONES:

A continuación, se describen **conductas relevantes** para efectos del presente Protocolo y que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen generar acoso o violencia en el trabajo:

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

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

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

4.2 Acoso laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Art. 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de conducta por acoso laboral.

- Maltrato laboral
- Maltrato físico
- Sabotear el trabajo.
- Exclusión de actividades de trabajo del grupo laboral .
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Impedir la comunicación con los demás.
- Atacar las actividades.
- Descalificar las creencias .
- Esparcir rumores negativos.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, insultado, 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/a trabajador/a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

4.3 Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores , con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

4.4 Conductas incívicas:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Son directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

4.5 Sexismo:

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El **sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres:** son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, ***no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente***.
Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular:

- Advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- La implementación de la política de la Empresa o las medidas disciplinarias impuestas,
- Asignar y programar cargas de trabajo,
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto,
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias,
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado,
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones,
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista **respeto de los derechos fundamentales del trabajador** y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

La Empresa dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

6. DERECHOS Y DEBERES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES:

6.1 De las personas trabajadoras:

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

6.2 De la Empresa:

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

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTION DE LOS RIESGOS:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto los representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa .

En caso que no exista Comité Paritario, la Empresa designará a un trabajador para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

Es responsabilidad de la Empresa, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Empresa ha designado al Prevencionista de la Empresa el que está capacitado en estas materias. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función.

El Prevencionista de la Empresa capacitará a los trabajadores, mediante difusión de la Ley 21.643 y Decreto 20/24, sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas . Pudiendo manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Gerencia y/o Prevencionista .

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la Empresa se coordinará con Empresa contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los denunciantes , registrando nombre y unidad, área o departamento en el que se desempeña, y su cargo específico.

En la confección de este Protocolo participaron las siguientes personas: Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y el prevencionista de riesgos profesionales de la Empresa.

Nombre participante	**Cargo**
Luis Venegas Henríquez	Prevención de Riesgos
Integrantes Comité Paritario Permanente	

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

II. GESTION PREVENTIVA

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

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

La Empresa cuenta con una Política de Prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, la cual se adjunta en este Protocolo.

Esta Política tiene como propósito, prevenir todas las situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y libre de violencia en el trabajo por ser conductas intolerables, no permitidas en la Empresa donde las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes y promover un ambiente de trabajo sano y seguro para todos sus trabajadores , donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género, velando por la salud y seguridad de los trabajadores, contratistas y visitas.

Este compromiso es compartido tanto por la Gerencia como por los trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas; a través del diálogo social y la formación continua, promoviendo una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

1. IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO:

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los Integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad .

En el siguiente cuadro la Empresa se listarán los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo

IDENTIFICADOR DE FACTORES DE RIESGOS
Conductas de acoso sexual
Conductas de acoso laboral
Violencia en el trabajo
Problemas familiares
Enfermedades comunes

2. MEDIDAS DE PREVENCION:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se implementarán acciones, charlas, reuniones con grupos de discusión y otras actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral , acoso sexual y violencia en el trabajo.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se controlará la ejecución de medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores de las áreas afectadas.
- Además, se darán a conocer las conductas incívicas que la Empresa evaluará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, cartillas informativas u otros.
- La Empresa organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, la dignidad de las personas, y otros.
- Las jefaturas, y los trabajadores, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La Empresas informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, afiches y entrega de información en diarios murales, el responsable de esta actividad será el Jefe Administrativo y/o Prevencionista .

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

El programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores, mediante charlas, afiches y entrega de información en diarios murales y, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Gerencia, Jefe Administrativo o al Prevencionista de la Empresa, o persona designada.

Las medidas de prevención del riesgo a implementar de acuerdo a los factores de riesgo identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, se implementaran medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación
Afiches
Entrega de información en diarios murales
…

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO:

La Empresa, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

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

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

DIFUSION

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo a todos los trabajadores de la Empresa, mediante los siguientes medios:

- Difusión del Protocolo en charlas de Capacitación, vía correo electrónico y publicación en diarios murales.
- Las disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo de la Empresa y el Protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

ANEXO 2

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Empresa: FRUTICOLA VICONTO S.A.

1. INTRODUCCION.

El acoso laboral es uno de los principales problemas interpersonales que se desarrollan hoy en el mundo laboral, y que en ocasiones produce tal impacto que genera daños irreparables en la salud mental de quienes lo sufren, e incluso, llegando a atentar contra su vida.

La Ley 21.643 (Ley Karin) busca la obtención de lugares de trabajo que resguarden la integridad de los trabajadores en que se promueva la igualdad de trato, oportunidades y que se erradique la discriminación arbitraria, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, ejercida por terceros ajenos a la relación laboral,. Teniendo como finalidad, mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y, establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, tendientes a asegurar un acompañamiento profesional coetáneo al momento que se presente la denuncia de acoso laboral, todo lo cual siendo proporcionado por la Empresa; promoviendo el establecimiento de medidas tendientes a asegurar la seguridad e indemnidad del trabajador en su lugar de trabajo, respecto de eventuales conductas realizadas por sus superiores, o bien, por otros trabajadores.

PRINCIPIOS BASICOS EN UNA INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO :

Todo procedimiento de investigación deberá guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a) **Perspectiva de género:** Considerar durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudieren afectar el ejercicio pleno de derechos y acceso a oportunidades de personas trabajadoras.

b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación debe reconocer el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en alguno de las cualidades señaladas en el artículo 2 del Código del Trabajo1 .

c) **No revictimización:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en un procedimiento de investigación, deberán evitar que, en el desarrollo de dicho proceso, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración, debiendo considerar los posibles impactos emocionales o psicológicos adicionales que se pudieren generar con motivo de su participación en la investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) **Confidencialidad:** Todo participante de la investigación debe resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación. Asimismo, la Empresa debe mantener reserva de toda la información y los datos privados a la que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

e) **Imparcialidad:** Consiste en actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes.
f) **Celeridad:** El procedimiento de investigación deberá desarrollarse por la persona investigadora de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos todos los trámites, evitando cualquier dilación innecesaria, dentro de los plazos legales establecidos.
g) **Razonabilidad:** El procedimiento debe garantizar que toda decisión sea adoptada de manera objetiva, proporcional y no ser arbitraria, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
h) **Debido proceso:** El procedimiento se debe desarrollar con respeto a los derechos fundamentales, debiendo ser justo y equitativo, reconociendo el derecho de todo participante a ser informado de manera clara y oportuna sobre materias que le pudieren afectar, debiendo ser oídos, pudiendo aportar todo tipo de antecedentes.
i) **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento de los hechos denunciados y su sanción, cuando corresponda.

2. OBJETIVOS:

2.1 Investigar denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, en la Empresa**.** guardando estricta sujeción a los siguientes principios de: Perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

2.2 Prevenir y controlar los riesgos identificados en una investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo en la Empresa, basados en los hechos que dieron lugar a una denuncia.

3. DEFINICIONES

3.1 Riesgo Laboral: es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras 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.

3.2 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 Empresa y, que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

3.3 Acoso laboral: se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.

3.4 Acoso sexual: se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

3.5 Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

3.6 Manifestaciones de acoso laboral y sexual: El presente reglamento también establece que se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

a) Acoso horizontal: conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Empresa.

b) Acoso vertical descendente: conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acoso vertical ascendente: conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona, que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso mixto o complejo: conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

3.7 Medidas de resguardo: son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la ridiculización de la persona del trabajador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa según corresponda.

3.8 Medidas correctivas: son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sí sean o no sancionadas, las que deberán establecerse las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual laboral y de violencia en el trabajo.

4. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES EN UNA INVESTIGACION DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

4.1 Participantes en el Procedimiento. En el procedimiento participarán todo tipo de personas en calidad de denunciante, denunciado, testigos, empleador o la persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan y que las notificaciones del proceso se realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

4.2 Derechos generales de los trabajadores: Los trabajadores, en el marco de una investigación por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

a) Que la Empresa adopte e implemente medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en este Procedimiento.
c) Que se establezcan e informen las medidas de resguardo en el procedimiento de investigación.
d) Que, en conformidad al mérito de investigación, la Empresa disponga y aplique medidas o sanciones, según corresponda.

4.3 Obligaciones generales de la Empresa:

a) Elaborar y poner a disposición de los trabajadores el Protocolo de Prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
b) Elaborar y poner a disposición de los trabajadores un Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente Procedimiento.
c) Informar semestralmente a los trabajadores los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en este Procedimiento.

e) Informar al denunciante que le asiste el derecho para presentar su denuncia ante la Empresa o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
g) Informar al denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia respectivos (Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones).
h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo dispuestas, buscando proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, (Artículo 184 , Código del Trabajo).
i) Derivar al denunciante a los programas de atención psicológica temprana cuando sea requerido , al Organismo Administrador del Seguro de accidentes del trabajo y enfermedad profesional.
j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
k) Dar las facilidades necesarias para que los participantes del Procedimiento de Investigación puedan colaborar en el mismo.
l) Informar a los representantes legales de contratistas, servicios transitorios y proveedores, si corresponde, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas uno o más trabajadores de sus empresas.
m) Informar a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la Empresa.
n) Dar respuesta a planteamientos y peticiones de organizaciones sindicales.
o) Cualquier otra que imponga la normativa legal.

4.4 Obligaciones de la persona a cargo de la investigación.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa, los investigadores deberán:

a) Desarrollar la investigación respetando las directrices del Reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
b) Desarrollar la investigación de los plazos establecidos.
c) Citar a declarar a todas las personas involucradas con los hechos investigados, asegurando un trato digno e imparcial.
d) Guardar reserva de la información a que tenga acceso..
e) Respetar cualquier otra obligación establecida en los procedimientos internos de las empresas.

4.5 . Obligaciones de los trabajadores: Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa, los trabajadores deberán:

a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Empresa.
b) Colaborar en la substanciación del Procedimiento de Investigación.
c) Cumplir con las demás normativas establecidas en los procedimientos internos de investigación de la Empresa.

4.6 Derechos generales de las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que el empleador emplee, elabore y ponga a disposición de los trabajadores, se ajuste a las directrices del presente Procedimiento
b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del Procedimiento.
c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación.

5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

5.1 DENUNCIA: La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la Empresa o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

La denuncia deber contener:

- ✓ Identificación de la persona afectada (nombre completo,, Rut y correo electrónico)
- ✓ Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos.
- ✓ El vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas y la relación de los hechos que se denuncian.
- ✓ Relación de los hechos que se denuncian.
- ✓ Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la Empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante.

5.2 RECEPCION DE LA DENUNCIA: al momento de recepcionar una denuncia ya sea a la Empresa o a la Dirección del Trabajo, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Las personas encargadas de Recepcionar las denuncias son:

- Fundo Maipo: Luis Medina.
- Fundo Pretiles: Ariel Córdova.
- Fundo Quitralman: Xiomara Avello

Si la denuncia se realiza en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados de la cual entregará copia a la persona denunciante y timbrada, fecha y hora de presentación.

Si la denuncia es presentada ante la Empresa, este deberá informar a la persona denunciante que la Empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. Si se opta por la investigación interna, la Empresa deberá informar a ese Servicio dentro de 3 días de recepcionada la denuncia del inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

En el caso de una denuncia dirigida a los representantes de la Empresa, siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, e informar por escrito la parte denunciante.

5.3 ADOPCION DE MEDIDAS DE RESGUARDO: Recibida la denuncia, la Empresa adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada u otras medidas de resguardo y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el Organismo Administrador respectivo y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

5.4 DESIGNACION DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACION.

La Empresa designará, preferentemente, a una persona que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. En la Empresa, la investigación se llevará por Comité de Ética, integrada por el Gerente General y el Contador Auditor , con la asesoría de una persona, con formación en acoso, género y derechos fundamentales.

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

5.5 DILIGENCIAS MINIMAS DEL INVESTIGADOR

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en este procedimiento y qué le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el procedimiento.

El investigador deberá hacer un análisis de la presentación y ante denuncias incompletas, inconscientes o incoherentes de acoso sexual laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará al denunciante, un plazo

razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. El investigador deberá garantizar que todo participante en el proceso sea oído y pueda fundamentar sus dichos.
Asimismo, deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o formato electrónico. De toda declaración efectuada por las partes o testigos, deberá dejarse constancia por escrito, debiendo constar en papel y con firma de los comparecientes.

6. INFORME DE LA INVESTIGACION :

Concluida la investigación interna, se deberá preparar un informe, el cual contendrá:

6.1 Nombre, Rut y correo electrónico de la Empresa.

6.2 Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.

6.3 Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio según corresponda.

6.4 Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.

6.5 Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.

6.6 Relación de los sellos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

6.7 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 el trabajo.

6.8 La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

6.9 La propuesta de sanciones cuando correspondan, basado en lo dispuesto , la letra f) del número 1 artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecida en el Reglamentos Internos.

7. PLAZOS DE LA INVESTIGACION.

La investigación deberá concluirse en el plazo de **treinta días** contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por la Empresa a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

8. **REMISION DEL INFORME DE INVESTIGACION A LA DIRECCION DEL TRABAJO :** La Empresa, dentro del plazo de **dos días** de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo tendrá el plazo de treinta días para pronunciarse respecto al informe. Transcurrido dicho plazo, ante falta de pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, debiendo la Empresa notificarlo al denunciante y denunciado.

9. ADOPCION DE MEDIDAS O SANCIONES DEL INFORME POR LA EMPRESA.

Notificada la Empresa del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando tanto al denunciante como al denunciado.
En caso que la Dirección del trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la Empresa deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan , según su informe de investigación, dentro de los 15 días corridos , una vez transcurrido 30 días desde desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

10. INVESTIGACION DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación por la Empresa.
Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, esta deberá notificar a la Empresa dentro del plazo de 2 días hábiles, solicitando la adopción de una o mas medidas de resguardo, debiendo la Empresa

adoptarlas inmediatamente una vez notificados, de conformidad con el Art. 508 del Código del Trabajo , entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo o al sexto día hábil de la recepción por la Oficina del Correos respectiva, en caso de que sea notificada por carta certificada.
En ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.
El informe de investigación deberá ser notificado a la Empresa, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica .

11. DIRECTRICES DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS ACCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

11.1 MEDIDAS CORRECTIVAS.

La Empresa adoptará medidas correctivas que tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual laboral y violencia en el trabajo, conforme a lo dispuesto en Art. 211- letra b) del Código del Trabajo.
Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de los trabajadores involucrados en la investigación como del resto de los trabajadores de la Empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncias de esta materia y otras medidas que estén consideradas en el Protocolo de Prevención de acoso sexual laboral y de violencia en el trabajo.
Estas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la Empresa
En caso de que existan posteriores modificaciones al Protocolo, como consecuencia del resultado de la investigación éstas tendrán que ser informadas a todas las personas que trabajan en la Empresa conforme a las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo.
En caso que existan posteriores modificaciones al Protocolo establecido en el Art. 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, éstas tendrán que ser informadas a todas las personas conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los Art. 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

11.2 SANCIONES Y SU IMPUGNACION.

La Empresa deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.
La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, presentando las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el Informe de la Investigación o de la Dirección del Trabajo, que motivaron el despido.
Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de los trabajadores y la obligación de la Empresa, de dar cumplimiento integro a lo dispuesto en Art. 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

12. DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACION DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACION LABORAL Y EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION.

12.1 VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

En el caso que la conducta abusiva provenga de terceros ajenos a la relación laboral, (conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios), por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, el trabajador afectado podrá presentar la denuncia ante la Empresa o la

Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente Procedimiento, según corresponda.
Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar al denunciante los canales de denuncia del Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo la Empresa proporcionar las facilidades necesarias para ello.

12.2 REGIMEN DE SUBCONTRATACION.

Si la Empresa recibe la denuncia de un trabajador dependiente de otro empleador o empresa contratista, deberá informar al denunciante que éste podrá presentar su denuncia ante su respectivo empleador o ante la Dirección del Trabajo, ya sea de forma escrita o verbal, debiendo su empleador directo, en cualquier caso, adoptar las medidas de resguardo necesarias para los involucrados.

Si el trabajador comunica a la empresa principal su decisión de presentar una denuncia ante el empleador directo, contratista o empresa usuaria, la empresa mandante deberá remitir la denuncia respectiva dentro del plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Si los hechos denunciados involucran tanto a personas de la Empresa Principal como de la Empresa Contratista o usuaria, el afectado podrá presentar su denuncia ante cualquier de estas empresas, o ante la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia se presenta ante su empleador directo, este deberá informar a la empresa mandante o usuaria de ello, dentro del plazo de tres días. La empresa principal o usuaria siempre será la responsable de realizar la investigación, conforme las directrices del Reglamento.

13.DENUNCIAS ANTE TRIBUNALES COMPETENTES.

Judicialización por vulneración de derechos fundamentales:

Si la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por la Empresa, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá dar cumplimiento a lo dispuesto el artículo 486 del Código del Trabajo.

ANEXO 3

REGISTRO DE ACUSO DE RECIBO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Y TOMA DE CONOCIMIENTO

(Código del Trabajo, Ley N°16.744 y Decreto Supremo N°44)

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A. ,**de acuerdo con lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del Código del Trabajo, artículo 56 del Decreto N° 44 que Aprueba nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social, 27, Julio, 2024 como reglamento de la Ley 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a cada uno de sus artículos, las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique, no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a contar de esta fecha.

Nombre completo: .....

R.U.T.: .....

Firma de la persona trabajadora : .....

Fecha de entrega:.....

Huella dactilar

Fecha: ___ /_____ /_____/

Este comprobante se archivara en la Carpeta personal del trabajador.

CARTA ENVIO A SEREMI DE SALUD DEL RAGLEMNTO INTERNO

Ciudad], [*mes*] [*día*] de [*año*]

Señor
.....
Seremi de salud
Región .....
Presente

De nuestra consideración:

Por este intermedio nuestra empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A**., Rut: **96.512.190-0** entrega a usted, copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con el propósito de someterlo a su conocimiento.

Sin otro en particular le saluda,

Nombre:

Cargo:

Dirección:

C.C. Archivo

CARTA ENVIO REGLAMENTO INTERNO A INSPECCION DEL TRABAJO

[*Ciudad*], [*mes*] [*día*] de [*año*]

Señores
INSPECCIÓN DEL TRABAJO
……..
Presente

De nuestra consideración:

Por este intermedio nuestra empresa **FRUTICOLA VICONTO S.A**., Rut: **96.512.190-0** a usted, copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con el propósito de someterlo a su conocimiento.

Sin otro en particular le saluda,

Nombre:

Cargo:

Dirección:

C.C. Archivo