



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD  
CONFECCIONADO DE ACUERDO A**

**DECRETO SUPREMO Nº 44 DE LA LEY 16.744  
CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1**

## INDICE

<b>GENERALIDADES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>		4
<b>NORMAS DE ORDEN</b>		
<b>TITULO I</b>	<i>DISPOSICIONES GENERALES</i>	5
<b>TITULO II</b>	<i>DEL INGRESO</i>	6
<b>TITULO III</b>	<i>DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	8
<b>TITULO IV</b>	<i>LA JORNADA DE TRABAJO</i>	8
<b>TITULO V</b>	<i>HORAS EXTRAORDINARIAS</i>	9
<b>TITULO VI</b>	<i>DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA</i>	9
<b>TITULO VII</b>	<i>LOS DESCANSOS</i>	11
<b>TITULO VIII</b>	<i>CONTROL DE ASISTENCIA</i>	12
<b>TITULO IX</b>	<i>DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS</i>	12
<b>TITULO X</b>	<i>DE LOS PERMISOS</i>	13
<b>TITULO XI</b>	<i>DEL FERIADO ANUAL</i>	14
<b>TITULO XII</b>	<i>LICENCIAS MÉDICAS</i>	14
<b>TITULO XIII</b>	<i>DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS A PROPÓSITO DE LA DECLARACIÓN DE ESTADO DE EXCEPCIÓN POR PARTE DE LA AUTORIDAD.</i>	17
<b>TITULO XIV</b>	<i>DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (LEY N°21.015)</i>	18
	<i>DE LAS OBLIGACIONES</i>	20
<b>TITULO XV</b>		
<b>TITULO XVI</b>	<i>DE LAS PROHIBICIONES</i>	21
<b>TITULO XVII</b>	<i>DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR</i>	22
<b>TITULO XVIII</b>	<i>LAS SANCIONES</i>	22
<b>TITULO XIX</b>	<i>OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR Y DE SUS DEPENDIENTES DE GARANTIZAR EL RESPETO A LAS GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR</i>	23
<b>TITULO XX</b>	<i>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO (Se incorpora Protocolo Ley Karin).</i>	24
<b>TÍTULO XXI</b>	<i>DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS.</i>	34
<b>TÍTULO XXII</b>	<i>DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL</i>	42
<b>TÍTULO XXIII</b>	<i>DE LA IGUALDAD ENTRE TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE BIOMEC INGENIERÍA LIMITADA, INDEPENDIENTE DE SU SEXO.</i>	42
<b>TITULO XXIV</b>	<i>TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	43
<b>TITULO XXV</b>	<i>NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD</i>	44
<b>TITULO XXVI</b>	<i>DE LAS OBLIGACIONES</i>	44
<b>TITULO XXVII</b>	<i>CONTROL DE SALUD</i>	47
<b>TITULO XXVIII</b>	<i>DE LAS PROHIBICIONES</i>	48
<b>TITULO XXIX</b>	<i>DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS</i>	49
<b>TITULO XXX</b>	<i>PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)</i>	50
<b>TITULO XXXI</b>	<i>ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS</i>	53
<b>TITULO XXXII</b>	<i>DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES Y DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES</i>	53

<b>TÍTULO XXXIII</b>	<i>DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL LEY NUM. 20.949</i>	64
<b>TÍTULO XXXV</b>	<i>LEY N° 20.096 "ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO"</i>	65
<b>TÍTULO XXXVI</b>	<i>DE LOS TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT).</i>	66
<b>TÍTULO XXXVII</b>	<i>DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y DEL PLAN DE GESTIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES EN LOS LUGARES DE TRABAJO</i>	67
<b>TÍTULO XXXVIII</b>	<i>DE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA.</i>	68
<b>TÍTULO XXXIX</b>	<i>DEL TRASLADO DE PUESTO DE TRABAJO Y PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS</i>	68
<b>TÍTULO XL</b>	<i>GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS DE MENOR TAMAÑO</i>	69
<b>TÍTULO XLI</b>	<i>DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS CAUSAS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES</i>	70
<b>TÍTULO XLII</b>	<i>ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO) - LEY NUM 20.609</i>	71
<b>TÍTULO XLIII</b>	<i>PERMISO PARA EFECTUAR EXÁMENES DE MAMOGRAFIA Y PRÓSTATA</i>	72
<b>TÍTULO XLIV</b>	<i>DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD SOCIAL</i>	72
<b>TÍTULO XLV</b>	<i>MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR" Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO</i>	72
<b>TÍTULO XLVI</b>	<i>Riesgo de contagio COVID-19 FIN ALERTA SANITARIA</i>	73
<b>TÍTULO XLVII</b>	<i>VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</i>	79

## GENERALIDADES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa Biomec Limitada, que el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, la ley 16.744 y su Reglamento y las facultades de organización, administración y dirección que corresponden al empleador.

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los siguientes:

- Establecer el conjunto de normas dictada por la empresa a objeto de regular el comportamiento laboral de sus trabajadores y trabajadoras, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones establecidos tanto en el contrato de trabajo, como el código del trabajo y demás disposiciones legales. Por consiguiente, el presente reglamento contiene y regula los requisitos de ingreso, las obligaciones y prohibiciones, formas de trabajo y condiciones que en materia de orden, higiene y seguridad deben considerar los trabajadores y trabajadoras de la empresa, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la misma.
- Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno y para ello tomará todas las medidas necesarias de manera que laboren en condiciones acordes con su dignidad.

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores.

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

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

Las normas del presente Reglamento son obligatorias para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, recibiendo cada uno de ellos y ellas en forma gratuita un ejemplar de este Reglamento Interno contra recibo extendido al efecto, motivo por el cual no se podrá alegar ignorancia a sus disposiciones. Lo anterior, sin perjuicio de las demás disposiciones que sean pertinentes y que provengan directamente de la ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo o

en otros instrumentos colectivos de igual carácter.

**NORMAS DE ORDEN**  
**TITULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- Definiciones:** Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

**a) Jefe inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla en la sección a la que pertenezca el trabajador, tales como jefe de sección, jefe de Turno u otro. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.

**b) Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

**c) Empleador:** Biomec Ingeniería Limitada.

**d) Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

**a) Equipos de Protección Personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado o fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

**b) Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

**c) Accidente de Trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, comprobante médico, declaración u otro medio igualmente fehaciente.

**d) Organismo Administrador del Seguro:** Organismo administrador privado de la Ley n°16.744, a la cual la empresa se encuentra adherida, estos administran el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**e) Normas de Seguridad:** Medidas y procedimientos que se implementan para evitar o reducir los riesgos a los que se enfrentan las personas. Se centran en la prevención y protección de los trabajadores y trabajadoras de accidentes laborales, enfermedades profesionales y riesgos ambientales.

**Artículo 2º.-** El presente Reglamento, que fuera exhibido por la empresa 30 días antes de su aprobación, en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

**Artículo 3º.-** El presente reglamento interno establece las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, regulando las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

Será obligación de todos los trabajadores de la empresa tomar conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Al momento de su ingreso, cada trabajador recibirá un ejemplar del presente Reglamento Interno y deberá dejar constancia escrita de dicha toma de conocimiento.

## **TÍTULO II DEL INGRESO**

### **Artículo 4º.-De las condiciones generales de contratación.**

Toda persona interesada en trabajar en la empresa Biomec Ingeniería Ltda. deberá acreditar los siguientes requisitos:

- Comprobada aptitud de competencia, buena conducta y honorabilidad.
- Salud compatible con el trabajo a realizar, acreditado mediante certificado médico si corresponde.
- Poseer y comprobar mediante los correspondientes certificados y títulos, los estudios que sean necesarios para desempeñar un determinado cargo o función.

Para acreditar estos requisitos, el empleador podrá someter al postulante a exámenes que permitan demostrar su idoneidad para el puesto de trabajo.

### **Artículo 5 º. Del trabajo de menores.**

Por política de protección al menor, la empresa no contratará personal menor de 18 años.

### **Artículo 6 º. De los requisitos y de la documentación exigida.**

Todo el personal que ingrese a la empresa Biomec Ingeniería Limitada deberá presentar los siguientes antecedentes:

- a) Curriculum vitae.
- b) Cédula de identidad y sus respectivas fotocopias.
- c) Nacionalidad.
- d) Estado civil.
- e) Profesión u oficio.
- f) Domicilio.
- g) Si fuese casado o viudo, acompañara libreta o certificado de matrimonio y certificados de nacimiento de los hijos y/o cónyuges causantes de asignación familiar.
- h) Estudios cursados con los respectivos certificados.
- i) Certificado de antecedentes (otorgado por el Registro Civil e Identificación).
- j) En el caso de extranjeros, deberán cumplir con exhibir la documentación que exige la normativa legal vigente que los autoriza a trabajar en Chile.
- k) Indicar el Organismo previsional y de salud al cual pertenece, acompañando algún certificado de

cotizaciones u otro documento que acredite dicha filiación. En el evento que al momento de contratación no pertenezca a estas instituciones, deberá afiliarse acompañando copia de la afiliación a su empleador.

- l) Cualquier otro antecedente que la empresa estime necesario y que tenga el carácter de imprescindible para poder celebrar el contrato de trabajo.
- m) Someterse a los exámenes laborales concernientes a los cargos a los que postula.

El trabajador o trabajadora tendrá un plazo de cinco días para presentar los antecedentes restantes al Departamento de Personal, desde el día en que se comunica su selección.

Se deja expresa constancia que la empresa tendrá el carácter de administrador o banco de datos, sólo para efectos laborales, por lo que todo trabajador y trabajadora autoriza a la empresa, a partir de su ingreso a ésta, el tratamiento de sus datos personales para que éste recolecte, almacene, grave, organice, elabore, seleccione, extraiga, confronte, interconecte, desasocie o cancele los datos de carácter personal de sus trabajadores y trabajadoras conforme a la Ley N°19.628 sobre "Protección a la Vida Privada", la cual señala además los derechos de los titulares de datos, tales como derecho al conocimiento, modificación y eliminación o bloqueo de datos.

#### **Artículo 7º.- Del contrato de extranjeros.**

Para la contratación de extranjeros, la empresa deberá tener en cuenta las disposiciones relativas a esta materia contenida en los artículos 19 y siguientes del Código del Trabajo y las demás disposiciones legales que sean aplicables.

Asimismo, Biomec Ingeniería Ltda. deberá cerciorarse que el extranjero esté legalmente en territorio chileno y que, además, esté habilitado para trabajar en Chile. Para ello, el empleador, a través del Departamento de Personal, podrá solicitar, además de la documentación que debe presentar todo postulante conforme a lo señalado precedentemente en este reglamento, los siguientes documentos:

- 1.- Permiso de residencia o visa temporaria respectiva.
- 2.- Tarjeta de permiso de trabajo vigente o permiso especial para trabajar otorgado por la autoridad competente, si fuese el caso.
- 3.- Si el extranjero posee Título técnico profesional o Título profesional deberá presentar documentación que acredite la validación, acreditación, ratificación o legalización de dichos documentos otorgados por una institución educacional extranjera. Para efectos de comprobación de dichos documentos, la empleadora podrá solicitar información a la Universidad de Chile, institución encargada de dicha tramitación.

#### **Artículo 8º.- Del deber de información en caso de variación de los antecedentes personales.**

Cada vez que un trabajador o trabajadora tenga variaciones en los antecedentes personales indicados en la solicitud referida en el artículo 6, en especial, cualquier cambio de domicilio, el trabajador o trabajadora deberá comunicarlo al empleador por escrito, dentro de un plazo de 48 horas de producirse las variaciones, con los certificados pertinentes. De lo contrario, el empleador de buena fe dará por efectivo los datos entregados por el trabajador o trabajadora originalmente.

#### **Artículo 9º De la veracidad de los antecedentes proporcionados.**

La adulteración y/o falsificación de antecedentes, será causal de rechazo del proceso de selección. En el evento que dicha adulteración o falsificación se compruebe cuando el trabajador o trabajadora ya esté contratado, se procederá conforme a lo estipulado en el artículo 160 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales por los delitos que eventualmente cometieren.

Biomec Ingeniería Ltda. podrá verificar los antecedentes del o de la postulante y sus aptitudes en la forma que estime conveniente, por ejemplo: Solicitar referencias, antecedentes al antiguo empleador, entre otros.

### **TITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 10º.- De la escrituración del contrato de trabajo.**

El trabajador o trabajadora que fuera aceptado para ingresar a Biomec Ingeniería Ltda. deberá suscribir dentro de los plazos que dicta la ley, el respectivo contrato de trabajo. Dicho contrato se extenderá en triplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador o trabajadora y dos en poder del empleador.

#### **Artículo 11º.- Del contenido del contrato.**

El contrato deberá contener, a lo menos, las estipulaciones señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

#### **Artículo 12º.- De las modificaciones del contrato**

Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo, se harán al dorso del mismo, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

#### **Artículo 13º Del contrato de práctica profesional.**

Tratándose de estudiantes que realicen su práctica profesional en la empresa, en sus convenios de práctica deberán contemplarse los derechos y obligaciones de estos, ateniéndose las partes al efecto a las normas del Código del Trabajo y, por consiguiente, la relación no será de origen laboral.

Los estudiantes y las estudiantes que realicen su práctica deberán presentar, previo a su ingreso, un certificado de su establecimiento educacional en el cual expresamente se señale que se encuentran en condiciones de realizar la práctica, y que la cobertura por accidentes del trabajo o de trayecto será otorgada con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que el establecimiento educacional posee.

### **TITULO IV LA JORNADA DE TRABAJO**

#### **EN BASE A LA LEY N°21.561, MODIFICACIÓN CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETIVO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES.**

**Artículo 14º.-** Se traduce en que la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 42 horas semanales, distribuidas en un horario de lunes a jueves de 08:00 a 17:45 hrs. y viernes de 08:00 a 15:00 hrs. Asimismo, en un lapso de 4 años, esta ira reduciéndose 1 hora, hasta llegar para el año 2027 con lo indicado en la presente ley, es decir 40 horas.

Para todo trabajador regido por artículo 22, se implementará lo indicado en la presente ley.

**Artículo 15º.-**

La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea al inicio o término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicar a su personal a lo menos con 30 días de anticipación.

Podrá excederse en la duración de la jornada diaria, en la medida que se deba evitar perjuicios en la marcha normal de la misma, cuando sobrevengan fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos o efectuar reparaciones impostergables a las máquinas o a las instalaciones. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias.

**TITULO V**  
**HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 16º.-** En relación con la ejecución de jornada extraordinaria por parte de los trabajadores o trabajadoras, ella se regirá íntegramente, en cuanto a la procedencia, oportunidad y pago a lo dispuesto en los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

**Artículo 17º** Se consideran horas extraordinarias las que exceden de las horas normales de trabajo diarias y deberán ser trabajadas con pleno conocimiento y autorización de la empresa. Es requisito fundamental que las horas extraordinarias sean solicitadas y autorizadas por escrito previamente por la Jefatura Inmediata, quien a su vez deberá comunicarlo al encargado de la empresa o área respectiva, según se le instruya.

Para estos efectos, el trabajador o trabajadora de la empresa deberá suscribir un pacto de horas extraordinarias, en el cual se consignarán las necesidades o situaciones temporales que justifiquen el trabajo en jornada extraordinaria el cual no podrá superar las dos horas diarias. Este pacto podrá tener un plazo máximo de 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

**Artículo 18º.-** Este trabajo efectuado en esas condiciones, será pagado con el 50% de recargo legal y deberá ser cancelado junto con el sueldo mensual respectivo.

**Artículo 19º.- Excepciones horas extraordinarias:**

- **Trabajadores y trabajadoras excluidos:** Las normas referentes al trabajo en horas extraordinarias no serán aplicables a los trabajadores o trabajadoras excluidos de la limitación de jornadas de trabajo.
- **Excepciones horas extraordinarias:** No se consideran horas extraordinarias aquellas que corresponden a compensaciones de permisos previamente solicitados por el trabajador y autorizadas por el empleador.

**TITULO VI**  
**DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**

**Artículo 20º.- Definiciones.**

Se entenderá por trabajo a distancia: Aquel en el que el trabajador preste sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones y faenas del empleador, y, por teletrabajo: El trabajo a distancia prestado mediante la

utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**Artículo 21º.- Celebración y tipo de teletrabajo o trabajo a distancia.**

Biomec Ingeniería Ltda. podrá pactar, mediante contrato de trabajo o anexo de contrato de trabajo, la prestación del servicio del trabajador mediante la modalidad de teletrabajo. Ahora bien, si se pactó mediante anexo de contrato de teletrabajo cualquiera de las partes podrá retrotraerse al contrato originalmente firmado dando aviso con un mínimo de 30 días de anticipación a la otra parte.

El teletrabajo podrá ser total, si abarca toda la jornada de trabajo, o parcial, si abarca solo una parte de la jornada laboral, por lo cual se combinan tiempos de trabajo presencial como tiempo de trabajo fuera de ella.

Se deberá señalar de forma expresa en el contrato o anexo de contrato que las partes han acordado esta modalidad; se debe señalar la combinación de tiempos de trabajo en forma presencial con tiempos de trabajo a distancia, si correspondiere; el lugar de prestación de servicios; el período de duración del acuerdo de teletrabajo; los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador.

**Artículo 22º.- Tipos de jornada en el teletrabajo o trabajo a distancia.**

Se podrán pactar distintas modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, a saber;

Con horario específico: En aquellos casos que el teletrabajo implique el cumplimiento de un horario específico dentro de la jornada y el empleador requiera exigir su cumplimiento, éste deberá implementar un mecanismo de control de jornada de trabajo aceptado por la Dirección del Trabajo Con jornada de trabajo, pero sin horario específico: Es aquél en que el teletrabajo no involucra un horario determinado. En este caso, las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del trabajador, respetando siempre los límites establecidos por la ley.

Con exclusión al límite de jornada de trabajo en conformidad al artículo 22 inciso cuarto del Código del Trabajo: Aquí el trabajador queda excluido de la limitación de la jornada de trabajo y por tanto no sujeto a control de horario, ni a control de asistencia.

**Artículo 23º Sobre derecho a desconexión.**

En relación con los trabajadores que distribuyan libremente su horario y los teletrabajadores excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, el empleador debe garantizar su derecho a desconexión garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder comunicaciones órdenes u otros requerimientos. Este tiempo debe ser de a lo menos 12 horas continuas en períodos de 24.

Además, el empleador no puede hacer requerimientos en esos períodos, ni en días de descanso, permisos o feriado anual.

**Artículo 24º Sobre el deber de registro.**

El empleador tendrá un plazo de 15 días para registrar el contrato o anexo de contrato de trabajo en el que se establezca la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, registrándolo de forma electrónica en la Dirección del Trabajo.

**Artículo 25º Sobre los equipos, herramientas y materiales.**

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores los equipos, las herramientas, los materiales

y los elementos de protección personal para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, pudiendo el trabajador utilizar sus equipos previo acuerdo de las partes que contemple ese gasto (se deberá pactar una asignación de desgaste de herramientas).

Además, el empleador deberá proporcionar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos, pudiendo este contratar los servicios o pagarle una asignación no remuneracional al trabajador que tenga por objeto compensar estos gastos.

**Artículo 26º Sobre las condiciones de seguridad.**

Seguirá vigente el deber de protección que recae en el empleador, debiendo este informar por escrito al trabajador sobre los riesgos que entrañan sus labores, así como las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos.

Además, el empleador deberá capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud para el desarrollo de sus labores.

**Artículo 27º Sobre la posibilidad de ingreso a espacios físicos de trabajo.**

El empleador solo podrá ingresar al domicilio del trabajador con una autorización expresa en tal sentido, sin perjuicio que el empleador podrá requerir al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo, que asista al lugar del trabajo previa autorización de este, con el objeto de determinar si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones.

Por otro lado, el trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, el empleador, deberá garantizar su participación en actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador el gasto de traslado hacia esas actividades.

**Artículo 28º Sobre el deber de informar la existencia de sindicatos.**

El empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos, en el momento del inicio de las labores.

Además, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación de la existencia de un nuevo sindicato.

**TITULO VII  
LOS DESCANSOS**

**Artículo 29º Descansa Semanal.**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán el descanso que indiquen sus respectivos contratos individuales de trabajo, el que no podrá ser inferior a lo establecido en el Código del Trabajo, esto es, a lo menos un día de descanso a la semana. En el evento que el trabajador o trabajadora labore el día domingo, tendrá a lo menos dos domingos de descanso en el mes.

**Artículo 30º Colación.**

La jornada diaria de los trabajadores y trabajadoras se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas el tiempo de colación indicada en el contrato de trabajo, el que debe ser a lo menos de media hora. Este tiempo de descanso dentro de la jornada no será imputable a la jornada laboral y, por consiguiente, el trabajador es absolutamente libre de salir de las dependencias de la empresa o de quedarse en ellas para consumir su colación. En ambos casos deberá dejar constancia del período de colación el registro de asistencia de la empresa.

## **TITULO VIII CONTROL DE ASISTENCIA**

### **Artículo 31º Sistema de registro de asistencia.**

Biomec Ingeniería Ltda. tendrá un sistema de control de asistencia consistente en un reloj control.

### **Artículo 32º Registro de ingreso y término de la jornada de trabajo.**

Todo trabajador o trabajadora tendrá la obligación de registrar personalmente su asistencia en el sistema de control de tiempo (reloj control), tanto al ingreso como a la salida de sus labores diarias.

### **Artículo 33º Sanciones por no registro.**

El trabajador o trabajadora que no registre la jornada de trabajo (ingreso, período de colación y salida) o registre una jornada que no se ajuste a la efectivamente realizada será sancionado conforme a lo dispuesto en el capítulo de sanciones del presente reglamento.

Si por circunstancia ajenas al trabajador o trabajadora, o por un error en la marca o anotación en el sistema de control de asistencia o en el registro de asistencia es necesario hacer rectificaciones, se deberá dar cuenta de inmediato a la Jefatura Superior o, en subsidio, a quien esté autorizado para realizar dicha rectificación, señalando por escrito las causas por las cuales se cometió el error, a objeto de que éste certifique que no hubo falta por parte del trabajador y de su visto bueno.

## **TITULO IX DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS**

### **Artículo 34º.- De los diversos tipos de remuneraciones.**

Los trabajadores o trabajadoras recibirán por la prestación de sus servicios, las remuneraciones que indique su contrato de trabajo, que pueden ser algunas de las siguientes:

- a) Sueldo Base.
- b) Bonos o Incentivos y cualquier otra bonificación o regalía establecida por ley.
- c) Sobresueldo, sólo en el evento que el trabajador o trabajadora labore horas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo.
- d) Cualquier otra remuneración que establezca el respectivo contrato individual de trabajo o un convenio colectivo.

**Artículo 35º.-** La empresa pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que dispone el artículo 46º y siguiente en el Código del Trabajo.

### **Artículo 36 º De la periodicidad y fecha de pago de las remuneraciones.**

El pago del sueldo, asignaciones y remuneraciones en general se efectuará el último día hábil de cada mes.

Las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras se liquidarán por mensualidades vencidas y se pagarán en moneda de curso legal, salvo que el trabajador o trabajadora solicite su pago mediante transferencia bancaria.

### **Artículo 37 º De la liquidación de remuneraciones.**

El trabajador o trabajadora que ha solicitado la transferencia electrónica para el pago de sus remuneraciones, tendrá a su disposición mediante correo electrónico una liquidación de

remuneraciones mensuales en la que se detallarán sus haberes y descuentos.

**Artículo 38 ° Reparos o dudas respecto a las liquidaciones.**

En caso de existir una duda o disconformidad del trabajador o trabajadora acerca de la forma en que se liquida sus haberes mensuales, así como acerca de cualquier descuento efectuado, deberá consultar a la Dirección de Personal. Recibido la consulta o reclamo por la unidad mencionada, emitirá una respuesta dentro del plazo de 15 días corridos.

**Artículo 39 ° Descuentos legales.**

Del total de las remuneraciones pagadas solamente se deducirán los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores y trabajadoras, se podrá efectuar otro tipo de descuento, y aun así, el total de descuentos, excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

**Artículo 40° Descuentos por inasistencias y atrasos.**

El empleador pagará la remuneración de manera proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes. Asimismo, para trabajadores y trabajadoras sujetos a jornada de trabajo, no pagará las horas que el trabajador no haya laborado en virtud de atrasos que haya incurrido en el mes.

Por consiguiente, toda ausencia y/o atraso en que incurra el trabajador o trabajadora será descontado en la Remuneración del mes en que ocurra la ausencia, salvo que la empresa acuerde con el trabajador compensar la ausencia con trabajo fuera del horario normal, dentro de los límites legales, hasta la recuperación total de las horas de ausencia.

Lo establecido en el párrafo anterior, no obstará a que el empleador proceda al despido del trabajador si se configura la causal contemplada en los números 3 y 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

**TITULO X  
DE LOS PERMISOS**

**Artículo 41°** Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso de la empresa.

**Artículo 42°.-** Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

**Artículo 43 °.-** Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la Jefatura superior. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

**Artículo 44 °.-** Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

**Artículo 45 °.-** En relación con los permisos legales, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo. Se considerará permisos legales los que se otorguen con motivo de: Matrimonios, Natalidades,

Defunciones. Estos permisos y su tratamiento con respecto a descuentos serán autorizados únicamente por la Jefatura de Personal.

**Artículo 46°.** - Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable."

**Artículo 47°.**- En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación."

## **TITULO XI DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 48°.** - Los trabajadores que cumplan un año o más en la empresa, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración íntegra. Para los trabajadores de la empresa que tienen un horario distribuido en 5 días hábiles de lunes a viernes, el día sábado y domingo serán considerados inhábiles, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los sábados y domingos incluidos en el periodo.

**Artículo 49°.**- El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejase de prestar servicios a la empresa antes de cumplir un año de trabajo, se le cancelara el feriado proporcional al tiempo trabajado incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del contrato.

**Artículo 50°.**- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo de las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos periodos de feriado consecutivos.

## **TITULO XII LICENCIAS MÉDICAS**

**Artículo 51°.- Concepto de licencia médicas.**

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por Licencia el período en que el trabajador o trabajadora, por razones previstas y protegidas por la legislación vigente, suspende temporalmente sus servicios, manteniendo el vínculo contractual con la empresa (licencias por enfermedad, licencias maternas).

**Artículo 52 º.- De la documentación para justificar inasistencia al trabajo.**

El trabajador o trabajadora que se encuentre enfermo y no pueda asistir al trabajo tiene la obligación de acompañar la respectiva licencia médica dentro de los plazos legales.

En el evento, que el trabajador o trabajadora no acompañe la respectiva licencia médica, se entenderá que la ausencia no se encuentra justificada.

La jefatura directa deberá informar de esta situación a la Dirección de Personal.

**Artículo 53 º.- Del aviso de impedimento para concurrir al trabajo.**

El trabajador o trabajadora que se encontrare enfermo o imposibilitado para asistir a su trabajo, estará obligado a dar aviso de ello a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia, la comunicación de ésta deberá ser efectuada a su Jefatura Inmediata la que, a su vez, informará de esta situación a la Dirección de Personal. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación del trabajador o trabajadora de acompañar la licencia conforme al artículo siguiente.

**Artículo 54º.- Tramitación de la licencia médica.**

Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador o trabajadora involucrado pudiera tener acceso, por lo tanto, es obligación del Trabajador hacer llegar el documento oficial de la licencia respectiva dentro de los plazos legales.

**Artículo 55 º.- Subsidio de licencias médicas.**

La licencia médica autorizada por la entidad de salud correspondiente genera el pago de un subsidio por incapacidad laboral (SIL), siempre que se reúnan los requisitos de afiliación, plazos y cotización que corresponda.

Una licencia médica rechazada no da derecho a Subsidio por Incapacidad Laboral, y legalmente no da derecho al pago de remuneración por parte del empleador.

**Artículo 56º.- Imposibilidad de trabajar.** El trabajador enfermo, con licencia médica no podrá asistir al trabajo o efectuar cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, encontrándose imposibilitado de trabajar, ya sea en el trabajo o en su casa.

**Artículo 57º.- Uso fraudulento de licencias médicas.** En el evento que el trabajador o trabajadora efectúe un uso fraudulento o indebido de las licencias médicas o del Seguro Complementario de Salud que tiene la empresa para sus trabajadores, trabajadoras o sus beneficiarios, será considerado como falta grave para efectos de evaluar la desvinculación de él, ellas o los trabajadores involucrados, sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones legales que correspondan.

**Artículo 58º.- Licencia por maternidad.**

Las Licencias por Reposo Maternal se rigen por la Ley 20.545 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y tienen derecho durante el periodo de embarazo a un descanso de:

-Prenatal: seis semanas antes del parto.

-Postnatal maternal: doce semanas después del parto. Excepciones: Cuando el parto se produjere antes de iniciada la 33 semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal de maternidad será de 18 semanas. En caso de partos de dos o más niños, el

período de descanso postnatal de maternidad se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

-Postnatal parental: doce o dieciocho semanas (dependiendo de la opción que ejerza la madre).

Para el ejercicio de la opción del postnatal parental de dieciocho semanas, la trabajadora deberá avisar por escrito, mediante carta certificada o por entrega personal de la carta a la Dirección de Personal, con copia a la Inspección del Trabajo, señalando que va a proceder a reincorporarse a sus labores, al término del postnatal maternal, por la mitad de su jornada. En este caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas y la trabajadora percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido y el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

-En el evento que la trabajadora no de aviso por escrito de la forma indicada precedentemente se entenderá, conforme a la ley, que la trabajadora ejercerá su permiso de postnatal parental de 12 semanas.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, la empresa estará obligada a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

La negativa de la empresa a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación la empleadora. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

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

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

#### **Artículo 59º.- Licencia por enfermedad de hijo menor de un año.**

Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder por ley cuando el hijo menor de un año requiera su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica, conforme lo estipula el Contrato de Trabajo.

#### **Artículo 60º.- Fuero maternal.**

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad,

excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente.

#### **Artículo 61°. – Derecho a dar alimentos.**

De conformidad a lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a disponer, para los efectos de dar alimentos a sus hijos menores de dos años, de a lo menos, una hora al día, la que se considerará como efectivamente trabajada para efectos remuneracionales. Este derecho podrá ejercerse de algunas de las siguientes formas acordadas con el empleador:

1. En cualquier momento dentro de la Jornada de Trabajo.
2. Dividiéndola, a solicitud de la interesada en dos porciones.
3. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la Jornada de Trabajo.

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

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

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

### **TITULO XIII**

#### **DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS A PROPÓSITO DE LA DECLARACIÓN DE ESTADO DE EXCEPCIÓN POR PARTE DE LA AUTORIDAD.**

#### **Artículo 62°. – Del teletrabajo para personas en las circunstancias que se indica.**

La Ley N°21.391 agregó el artículo 206 bis al Código del trabajo, regulando las medidas de flexibilidad que debe adoptar un empleador en caso de que la autoridad declare 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. En estos casos el empleador deberá ofrecer al trabajador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permitiere y sin reducción de remuneraciones, siempre que el trabajador se encuentre en una de las siguientes situaciones:

Cuando tenga el cuidado personal de uno o más niños en etapa preescolar. En este caso si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal del niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si a propósito del estado de excepción, se adoptaren medidas como cierre del establecimiento de

educación básica o se impide la asistencia a los mismos. En este caso el trabajador debe tener a su cargo un niño o niña menor de doce años y debe entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda de otra persona adulta.

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

Cuando el trabajador tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad. Lo que deberá acreditarse conforme lo establece el mismo cuerpo legal.

**Artículo 63°. – Del teletrabajo en mujeres embarazadas.**

Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.

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

## TITULO XIV

### DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (LEY N°21.015)

**Artículo 64°. – De los ajustes necesarios y servicios de apoyo.**

**a) Igualdad de oportunidades.**

Se consagra el principio de igualdad de oportunidades. Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida de nuestra institución, especialmente el ámbito laboral.

En consecuencia, la empresa se obliga a realizar los ajustes necesarios y a implementar los servicios de apoyo pertinentes con la participación del experto en prevención de riesgos, dependiendo de la naturaleza de las funciones y cargos específicos de que se trate, que permitan al trabajador o trabajadora en situación de discapacidad a un desempeño laboral adecuado.

Se entenderá por servicios de apoyo toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por el trabajador o trabajadora en situación de discapacidad para realizar las

actividades de la vida diaria o participar en el entorno laboral, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello en condiciones de mayor autonomía funcional.

Asimismo, se entiende que 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.

b) Proceso de postulación.

La empleadora, en los procesos de postulación para acceder a trabajar en la empresa, permitirá que todas las personas que cumplan con los requisitos participen en el proceso de selección, sin ningún tipo de discriminación y en condiciones igualitarias.

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

- En los procesos de selección se asegurará las condiciones igualitarias a toda persona tomando las medidas para que los test o pruebas de reclutamiento se practiquen en igualdad de condiciones. Asimismo, se procurará que todos los trabajadores de la empresa participen con igualdad de oportunidades 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 ámbito laboral.
- Las vías de accesos estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona.
- Todos los accesos y vías de evacuación estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos)
- \_Las personas con algún grado de discapacidad tendrán derecho a que sus puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de sus labores.

**Artículo 65°. – Normativa a la que se debe ajustar la empresa en relación con el número de trabajadores.**

En caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores contratará, 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.

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

Los contratos de trabajo que se suscriban conforme a este artículo deberán ser registrados, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Los ajustes que se contemplan para una adecuada integración del trabajador con discapacidad consistirán en adecuar todo el entorno laboral, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

**Artículo 66°. – Cumplimiento alternativo.**

En el caso que la empresa por razones fundadas no pueda cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo 111 precedente, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 157 ter del

Código del Trabajo.

Solo se considerarán razones fundadas, las indicadas en el artículo del Código del trabajo precedentemente citada.

**Artículo 67°. – Ajustes necesarios.**

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas relativas a las funciones que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa. Por su parte, conducta de acoso es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Para el caso de que se integren trabajadores con capacidades disminuidas, se propenderá a lo siguiente:

- a. Incluir la integración en los valores y cultura de la empresa.
- b. Fomentar el principio de no-discriminación, por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio trabajador y de la actividad en su conjunto.
- c. Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d.- Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la empresa.
- e.- Realizar entrenamiento a los trabajadores discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f.- Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g.- Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

**Artículo 68°. – Principio no discriminación.**

Biomec Ingeniería Limitada cuidará de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminatorias, entendiéndose como tales 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.

**TITULO XV  
DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 69°.-** Todos los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en

el Contrato de Trabajo y lo que este Reglamento Interno determina y que evidentemente está dentro del marco jurídico laboral vigente, especialmente lo siguiente:

- a) Realizar en forma personal e indelegable sus labores, con diligencia, eficiencia, honestidad y puntualidad.
- b) Ser respetuoso con sus superiores y cumplir las instrucciones que éstos impartan, en orden al buen servicio y/o a los intereses de la empresa.
- c) Mantener el trato igualitario y con respeto con sus pares. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Se entienden por actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, género, edad, estado civil, sindicación, proceso maternal, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.
- d) Dar el debido cuidado y uso a los elementos, equipos, herramientas, instalaciones o materiales que la empresa le entregue a su cargo, debiendo evitar accidentes y daños a terceros en su integridad personal o en sus bienes.
- e) Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado en marcar su registro de control en el reloj de marcación digital ubicado en la entrada de oficina de la empresa, cada vez que entre o salga de la empresa.
- f) Respetar los procedimientos vigentes en la empresa, ya sea para hacer uso de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que la empresa establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.
- g) Marcar el registro de control al inicio de la jornada de trabajo y a la hora de salida del trabajo.
- h) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa de los cuales haya sido nominado.

## **TITULO XVI DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 70º.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
- b) Permanecer en la empresa sin autorización de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación a un permiso.
- c) Prestar servicios a otras empresas del rubro.
- d) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como así también, dormir y/o comer en los mismos.
- e) Adulterar el reloj de control de entrada y salida, o cualquier otro documento en uso de la empresa.
- f) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
- g) Reñir con sus compañeros o jefes.
- h) No usar los elementos de seguridad o usar con fines inadecuados.
- i) 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".
- j) Revelar antecedentes técnicos de producción y/o comercialización a otras empresas del rubro.

- k) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.
- l) Fumar dentro de las instalaciones de Maestranza Biomec.
- m) Tomar fotografías o grabar videos dentro de la maestranza sin previa autorización.
- n) Mantener el teléfono celular encendido al interior del taller de soldadura. En caso de observar a un trabajador utilizando su teléfono celular al interior de la planta, las sanciones son:
  - n.1) Primer aviso: Amonestación verbal y escrita con copia a la hoja de vida del trabajador.
  - n.2) Segundo aviso: Amonestación escrita con copia a la Dirección del trabajo y se le solicita al trabajador abandonar la jornada laboral.
  - n.3) Tercer aviso: Despido del trabajador.

## TITULO XVII DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

**Artículo 71º.**- El empleador estará obligado a respetar y cumplir las normas contractuales y laborales, y en especial:

- a. Efectuar un trato respetuoso de los trabajadores.
- b. Respetar los derechos fundamentales de las y los trabajadores.
- c. Aplicar el principio de equidad de género.
- d. Respetar el principio de la no discriminación, de esta forma no efectuará discriminaciones por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro motivo discriminatorio.
- e. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones contractuales y legales.
- f. Dar a cada miembro del personal del establecimiento ocupación efectiva de los trabajos convenidos.
- g. Llevar a cabo con prontitud los procedimientos establecidos en este reglamento.
- h. Instruir adecuadamente y con medios necesarios acerca de los beneficios otorgados por los organismos de Seguridad Social y Previsional.
- i. Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo. No obstante, la empresa podrá establecer diferencias en las remuneraciones fundadas en criterios objetivos, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los trabajadores.
- j. Contestar los reclamos y peticiones de las presentaciones que efectúen los trabajadores conforme a este reglamento.
- k. No podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.
- l. No efectuar represalias frente a denuncias de las y los trabajadores, ya sea internas o ante la Inspección del trabajo.
- m. Entregar a cada trabajador un ejemplar del presente Reglamento y sus posteriores modificaciones, ya sea impreso u online.

## TITULO XVIII LAS SANCIONES

**Artículo 72º.** - Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro el jefe de mayor grado jerárquico a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:





#### **Artículo 77º. Declaraciones.**

Biomec Ingeniería Limitada declara expresa y concretamente que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la empresa, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato, el respeto mutuo y el respeto hacia todos sus integrantes, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Por lo expuesto, BIOMECC INGENIERÍA LIMITADA entiende que, para evitar conductas de acoso y violencia, se requiere efectuar una buena gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

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

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

#### **Artículo 78º. Objetivo del Protocolo de prevención.**

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

#### **Artículo 79º. Aplicación del protocolo**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes de la empresa. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica y a trabajadores de empresas contratistas y usuarias.

#### **Artículo 80º. Perspectiva de género.**

Biomec Ingeniería Limitada adoptará e implementará las medidas destinadas a promover la igualdad y a erradicar las discriminaciones por género y por cualquier otro motivo discriminatorio.

Además, en su proceder y en las investigaciones internas, el empleador considerará la perspectiva de género para su resolución.

#### **Artículo 81º. Concepto de acoso sexual.**

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. Se entiende por acoso sexual laboral, 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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales,

acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, serán considerados como conductas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- a) Conductas físicas de naturaleza sexual, por ejemplo, contacto físico no deseado. Este puede ser variado de ir desde tocamiento innecesarios, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones íntimas.
- b) Conductas verbales de naturaleza sexual, por ejemplo, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones de carácter obscenas.
- c) Conducta no verbal de naturaleza sexual, por ejemplo, exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/gestos impúdicos.
- d) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

#### **Artículo 82°.- Concepto de acoso laboral.**

De acuerdo con la normativa vigente, se considera 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.

Todo trabajador o trabajadora que ejerza labores de Jefatura o supervisión deberá velar por el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras que tenga a su cargo y porque dichos trabajadores y trabajadoras también respeten los derechos fundamentales de los demás, debiendo dar aviso inmediato al Gerente Administrativo de cualquier hecho irregular o potencialmente vulneratorio que observe, consistente en agresiones u hostigamientos que atenten en contra de la honra o dignidad de la persona, a fin de iniciarse la investigación reglada en los artículos siguientes.

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

- a) Restringir posibilidad de hablar a un trabajador.
- b) Cambiar la ubicación de un trabajador separándolos de sus compañeros.
- c) Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado.
- d) Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- e) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera defensiva.
- f) Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- g) No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o asignarles tareas muy por debajo de sus capacidades.
- h) Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- i) Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- j) Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra.
- k) Tratar a un trabajador como si no existiera.
- l) Criticar constantemente la vida privada de un trabajador.
- m) Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
- n) Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- o) Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- p) Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
- q) Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
- r) Mofarse de la vida privada de un trabajador.

- s) Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica o laboral de uno o más trabajadores (as), así como cualquier acto de discriminación, entendiéndose aquellos como las exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades, de trato o de convivencia en el empleo y la ocupación.

**Artículo 83º.- Tipos de acoso conforme quién la efectúa.**

a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acoso vertical ascendente. Es aquella 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. Es aquella 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.

**Artículo 84º.- Concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros.**

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Algunos ejemplos de este tipo de violencia son:

- 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 trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

**Artículo 85º.- 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. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar 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.
- Las observaciones al trabajador realizado efectuarlo en términos, claros y precisos, de manera que la o el trabajador pueda conocer los fundamentos de las observaciones
- 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

#### **Artículo 86°.-. 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 personas trabajadoras y trabajadoras 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 o viceversa 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”.

#### **Artículo 87°.-. Acciones que forman parte del poder de mando del empleador.**

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, es posible 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 o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### **Artículo 88°.-. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:**

Biomec Ingeniería Limitada 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, estos son los siguientes:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental, para ello la empresa garantiza entornos de trabajo seguros y saludables,

considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo. Biomec Ingeniería Limitada realizará una gestión preventiva que deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos
3. Enfoque de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.
4. Universalidad e Inclusión. Las acciones y actividades que se realicen en la empresa serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales. Igualmente, la empresa tomará las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo. Además, se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.
5. Mejora continua. Los procesos de gestión preventivos al interior de la empresa serán revisados permanentemente para lograr mejoras en la gestión de riesgos.
6. Responsabilidad en la gestión de riesgos. La empleadora es la responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Respecto de trabajadores de empresas contratistas y usuarias, la empresa dará cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
7. Desarrollar, promover e integrar una cultura preventiva. Biomec Ingeniería Limitada desarrollará y promoverá una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud laboral en la educación, formación y capacitación. Este objetivo estará orientado a fomentar conductas, buenas prácticas y entornos de trabajo seguros que protejan la vida, salud y dignidad de las personas trabajadoras.
8. Disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. Se deberán adoptar todas las medidas necesarias para disminuir la ocurrencia de los accidentes del trabajo, accidentes de trayecto, las enfermedades profesionales y la morbimortalidad asociada a tales eventos. Asimismo, se perfeccionará el procedimiento de pesquisa, diagnóstico y reporte de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
9. Generar acciones que promuevan la salud mental y entornos de trabajo libres de violencia y acoso

#### **Artículo 89°.- Derechos de las personas trabajadoras:**

Todo trabajador o trabajadora de la empresa tiene los siguientes derechos:

- a) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello y que dichas denuncias sean investigadas conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento

interno.

- c) 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- d) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- e) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias para el procedimiento de investigación.
- f) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

#### **Artículo 90°. Deberes y obligaciones de las personas trabajadoras.**

Todo trabajador o trabajadora de la empresa tiene los siguientes deberes y obligaciones:

- a) Tratar a todos con respeto y utilizando buenas palabras, encontrándose prohibido que las y los trabajadores desplieguen conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y otras formas de acoso con ocasión del contrato de trabajo.
- b) Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- c) Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido
- d) Mantener estricta confidencialidad respecto de los procedimientos de acoso sexual, laboral o violencia del trabajo en el cual participe como denunciante, denunciado o testigo.
- e) No efectuar denuncias sin fundamento alguno, solo con el objeto de dañar a otro compañero o compañera de trabajo.

#### **Artículo 91°. Deberes de Biomec Ingeniería Limitada.**

La empresa se obliga a:

- 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.
- Que la empresa y sus representantes no incurran en tales conductas respecto de sus trabajadores derecho a trabajar en un lugar libre y que si alguien es víctima se adoptaran medidas correspondientes conforme lo dispuesto en el presente reglamento.
- 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.
- Asegurar el debido proceso al denunciante y denunciado.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y dar 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.
- Empleador promoverá la igualdad entre hombres y mujeres y erradicará la discriminación por género.
- Informar semestralmente los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N.º 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las

prestaciones en materia de seguridad social.

- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifiesta su voluntad.
- Participar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N.º 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N.º 8 del Código del Trabajo.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente

**Artículo 92°.- Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N° 16.744.**

Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el reglamento de la Dirección del Trabajo que regula la ley Karin, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

### **Artículo 93°. - 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.

A su vez factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o 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.

### **Artículo 94°. - Identificación de 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 con el empleador, o su representante y el comité paritario

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas.

La empresa se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

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.

### **Artículo 95°. Gestión preventiva**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de 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.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, las medidas preventivas para el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

### **Artículo 96°.-. Identificación de los factores de riesgo.**

En anexo al presente RIOHS 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 incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas

durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

#### **Artículo 97°.- Medidas para la prevención.**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos: mediante charlas, cartillas informativas u otros.

- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas y entregas de cartillas informativas.

#### **Artículo 98°.- Mecanismos de seguimiento.**

Biomec Ingeniería Limitada 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 de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al área de Prevención de Riesgos.

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.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: cartillas informativas, emails, plataformas de internet. Además, este protocolo se entregará al momento de suscripción del contrato de trabajo, además de formar parte del RIOHS.

Este anexo se referirá a los siguientes temas:

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

**Artículo 99°.- Deber de informar.**

El empleador semestralmente informará a las y los trabajadores y a sus organizaciones sindicales los canales que mantiene la empresa 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.

**TÍTULO XXI**

**DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS.**

**Artículo 100°.- De las relaciones laborales dentro de la empresa.**

Biomec Ingeniería Limitada garantizará a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras un ambiente laboral digno, libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, para ello la empresa tomará todas las medidas necesarias tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación, con el objeto de que los trabajadores y trabajadoras laboren en condiciones acordes con su dignidad.

Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas: el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros.

Es en este ámbito que la empresa, con el fin de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras un ambiente laboral digno en que prima el respeto mutuo, implementará un sistema de solución de conflictos a través del cual se investigará y eventualmente se sancionarán las situaciones de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo.

**Artículo 101°.- Procedimiento común acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Se establece un procedimiento común para conocer las denuncias interpuestas por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros.

**Artículo 102°.- Principios del procedimiento.**

Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los siguientes principios:

- a. Principio de confidencialidad: tiene como propósito que terceros ajenos que no sean parte tengan acceso a la investigación. Por este motivo la investigación se debe llevar en estricta reserva que impide a terceros conocer el contenido de la investigación, pero no a las partes, toda vez que la parte denunciante y la parte denunciada se le debe garantizar el debido proceso. Este principio debe ser respetado no solo por la empresa y el investigador, sino que también por ambas partes denunciantes y denunciados y testigos, y la infracción a este principio por parte de trabajadores puede dar lugar a la aplicación de las sanciones establecidas en este reglamento, o incluso al despido, en caso de configurarse algunos de los supuestos legales contemplados en el artículo 160 del Código del Trabajo.
- b. Principio de imparcialidad: tiene como objeto garantizar que la investigación sea realizada por una persona ajena a la causa incoada y a las partes involucradas, con el objeto de que investigue con igual recelo los antecedentes que entregue la parte denunciante, como la parte denunciada.
- c. Principio de celeridad: tiene por objeto de que la investigación se desarrolle sin las dilaciones indebidas.
- d. Principio de perspectiva de género: tiene por objeto de que el procedimiento de investigación y sanción de acoso y violencia en el trabajo corrija, module o supere los desequilibrios de poder existentes entre hombres y mujeres.
- e. Principio de escrituración. Todo el procedimiento constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de la cantidad de testigos que concurrieron, y las pruebas que pudieran aportar. Se satisface este principio si la escrituración se efectúa mediante medios tecnológicos y no en papel.
- f. Principio de bilateralidad y debido proceso: Esto es que el proceso se desarrolle con todas las garantías esenciales, racionales y justas que contribuyan a un procedimiento equitativo y no arbitrario. Se garantizará a ambas partes que serán oídas durante el proceso y puedan presentar antecedentes, pruebas y testigos para fundamentar sus dichos. Se garantiza al denunciado que será informado sobre la denuncia, la persona que fórmula la denuncia, los hechos denunciados y que son objeto de la investigación.
- g. Principio No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- h. No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- i. Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- j. Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

### **Artículo 103°.- Plazos.**

Todos los plazos son de días hábiles. Son días inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

### **Artículo 104°.- Denuncia.**

La persona afectada deberá hacer llegar su denuncia a través del correo electrónico [prevencion@biomec.cl](mailto:prevencion@biomec.cl) y/o [mauricio.vasquez@biomec.cl](mailto:mauricio.vasquez@biomec.cl), así como también para establecer su reclamo verbal o escrito podrá dirigirse al Gerente Administrativo y/o al Asesor en prevención de riesgos y/o a la Inspección del Trabajo competente.

Se deja constancia que la víctima es la única persona con legitimación activa para efectuar la denuncia. La única excepción es que la organización sindical a la que se encuentra afiliada la víctima, siempre que esta lo requiera expresamente a su sindicato, actúe en su representación, en conformidad a los numerales 2 y 3 del artículo 220 del Código del Trabajo. En este caso, igual la víctima tendrá que declarar los hechos de su denuncia ante el investigador conforme al procedimiento que se establece a continuación.

Si la denuncia es realizada verbalmente, el asesor en prevención de riesgos y/o el gerente administrativo, deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

En el evento que el trabajador(a) efectúe la denuncia a la empresa, la denuncia escrita o el acta que levante la empresa conforme lo indicado precedentemente deberá señalar:

1. Nombre y apellido de la parte denunciante.
2. Cargo que ocupa en la empresa.
3. Relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fechas y horas.
4. Nombre del presunto acosador.
5. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
6. Fecha en que interpone la denuncia.
7. Email del denunciante. El denunciante se debe comprometer a revisar su email para todas las notificaciones y por consiguiente se entenderá válidamente practicadas las notificaciones efectuadas al denunciante al día siguiente de envío del email aun cuando no acuse recibo. Si antes del día siguiente el denunciante acusa recibo, se entenderá notificado en este caso en la fecha que acuso recibo.

### **Artículo 105°.- Régimen de subcontratación.**

En caso de que la empresa en calidad de empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda.

Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

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

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción.

La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda.

#### **Artículo 106°.- Denuncias anónimas y denuncia por terceros.**

El empleador no dará tramitación a denuncias presentadas por terceros o anónimas.

Sin perjuicio de lo cual, y como medida de prevención, el empleador efectuará un levantamiento preventivo de información de la sección donde se habría producido la denuncia, para este levantamiento preventivo podrá nombrar a un trabajador o incluso un externo, con el objeto de que pueda conversar con el personal de la sección y pueda evaluar posibles riesgos o conductas inapropiadas y, de requerirse, proponer medidas de prevención o de sanción indicados en el presente reglamento. En caso de constatar situaciones de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo su informe será considerado como la denuncia para efectos del presente reglamento y por se deberá seguir con el procedimiento y plazo de investigación indicado y se entenderá como parte denunciante para todos los efectos la persona que hizo el levantamiento de la información.

#### **Artículo 107°.- Medidas de Resguardo Inmediata.**

Recibida la denuncia, inmediatamente el empleador como medida inicial de resguardo, podrá decretar, como medida de resguardo:

- a) La separación de espacio físico de los involucrados;
- b) Redistribución de la jornada de trabajo;
- c) Acompañamiento psicológico temprano, a través de los programas dispuestos por el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744; y/o
- d) Cambio de lugar de trabajo de cualquiera de ellos.

Esta medida de resguardo solo durará hasta la notificación de la resolución de inicio de la investigación al denunciante, donde el investigador mantendrá, modificará o eliminará la medida de resguardo, de manera fundada, conforme se regula en este capítulo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, una vez notificada por dicho organismo a la empresa, ésta adoptará las medidas que señale dicho organismo.

#### **Artículo 108°.- Opción para su tramitación.**

El empleador puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.

En el caso de que se derive a la Inspección del Trabajo, junto con la adopción de dicha decisión, el empleador señalará si la medida de resguardo decretada de manera inmediata se mantiene, se modifica o se deja sin efecto, de manera fundada.

De decretarse alguna medida, esta se mantendrá hasta que la Inspección del trabajo notifique al empleador la medida de resguardo que el empleador debe adoptar, lo que se realizará de manera inmediata una vez notificada de esa medida conforme al artículo 508 del Código del Trabajo.

#### **Artículo 109°.- Normativa aplicable.**

Las normas indicadas en este procedimiento se ajustarán al Código del Trabajo y al reglamento dictado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social regulando esta materia, el cual se entenderá incorporado al presente RIOHS y en caso de contradicción primará lo dispuesto en el reglamento dictado por el Ministerio.

#### **Artículo 110°.- Tramitación interna.**

Si la empresa decide efectuar ella misma la investigación interna, en el mismo plazo indicado para decidir si efectúa la investigación de manera interna o lo deriva a la Inspección del Trabajo (3 días) designará preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales o podrá designar a un tercero, que no sea trabajador de la misma, siempre que posea los conocimientos jurídicos necesarios para realizar dicha investigación.

El investigador debe contar con suficiente independencia y objetividad, que dé garantías a las partes de su imparcialidad. Deberá llevar a cabo la investigación con tacto y respeto de los derechos del denunciante y denunciado.

**Artículo 111°.- Obligaciones del investigador.**

La persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 112°.- Aceptación del cargo y revisión de medidas de resguardo.**

La persona nombrada deberá emitir una resolución aceptando el cargo.

En la misma resolución, el investigador, conforme a los antecedentes iniciales revisará la medida de resguardo adoptada al momento de la realización de la denuncia.

El investigador deberá en la resolución de aceptación del cargo pronunciarse sobre la mantención, modificación o eliminación de las medidas de resguardo inicialmente decretada por el empleador, explicando su decisión de manera fundada.

Las medidas de resguardo que se pueden adoptar podrán ser las siguientes: prohibición de comunicación directa entre las partes, la obligación de que denunciante y denunciado conversen solo si existen otras personas presentes, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, la redestinación de una de las partes, el teletrabajo de una o ambas partes, la suspensión de funciones con goce de sueldo y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone Instituto de Seguridad del trabajo (IST).

La o las medidas adoptar se efectuará atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En el evento, que conforme las características específicas de la denuncia el investigador estime que no es necesario adoptar medidas de resguardo, lo indicará fundadamente en la resolución de aceptación del cargo.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas de resguardo señaladas precedentemente es injusta o desproporcionada, podrá presentar, dentro de un plazo de dos días, un escrito de reposición de la medida, con apelación en subsidio para gerente administrativo.

La persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros. La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico.

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

**Artículo 113°.- Reserva de la investigación.**

El investigador y todos los involucrados en la investigación (denunciante, denunciado, testigos, etc.), deberán mantener estricta reserva del procedimiento, sin dar a conocer a terceros el detalle de la investigación.

De esta forma tanto el denunciante, denunciado y testigos deberán firmar un documento en que se obligan a mantener la confidencialidad.

Esta reserva no implica de manera alguna que el denunciado no pueda conocer el contenido de la denuncia, toda vez que se debe garantizar el debido proceso.

Tampoco se considera que la empresa vulnera esta reserva cuando se efectúen las preguntas a los testigos.

El incumplimiento a los deberes de estricta reserva dará podrá dar lugar a las sanciones contempladas en este Reglamento o incluso al despido, si se configuran algunos de los supuestos legales contemplados en el artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 114°.-Inicio de la investigación.**

El Investigador comenzará la investigación, a más tardar, dentro de los dos días siguientes a su designación con la notificación a las partes del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo.

Para estos efectos, las partes son tanto el trabajador(a) que formula la denuncia como el denunciado(a). La notificación del inicio de la investigación se podrá realizar al email señalado por la parte denunciante al formular la denuncia y al email del denunciado que conste en el contrato de trabajo.

Si la parte denunciante y denunciada no contestan dicho email o no lo tenga, la notificación se realizará de manera personal, en el evento que el trabajador esté trabajando o en caso contrario por correo certificado.

La notificación informará del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, según corresponda, fijando en ese acto las fechas de citación para oír a las partes involucradas.

Junto con la notificación, el denunciado recibirá copia de la denuncia.

**Artículo 115°.- Citación de las partes involucradas.**

Al momento de la toma de declaraciones a la parte denunciante y a la denunciada, deberán ratificar el correo electrónico por medio del cual se le notificarán las acciones y resoluciones derivadas de la investigación y firmar el documento donde se obligan a respetar el principio de confidencialidad y reserva de la investigación.

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

Una vez que el investigador haya tomado declaraciones a ambas partes, deberá informales que pueden presentar antecedentes, testigos o cualquier medio de prueba legal que las partes estimen pertinentes para fundamentar sus posturas.

Ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera de ello.

El investigador no considerará prueba ilícita, por ejemplo, grabaciones obtenidas de manera ocultas, sin la autorización de la persona que aparece en ella.

El investigador deberá realizar aquellas diligencias destinadas a esclarecer los hechos, pudiendo valerse

de aquellos medios de prueba que estime idóneos (prueba testimonial, documental, etc.). Asimismo, deberá dejarse constancia de todas las actuaciones que realice el investigador del caso.

**Artículo 116°.- Plazo máximo de la investigación realizada por la empresa.**

La investigación interna deberá concluirse en el plazo máximo de 30 días hábiles contados desde la fecha de la interposición de la denuncia que cumpla con los requisitos señalados precedentemente.

**Artículo 117°.- Declaraciones tomadas por medios remotos.**

En la medida que las garantías procesales de todas las partes se vean debidamente cauteladas y que los medios tecnológicos así lo permitan, se atenderá a la posibilidad que los procedimientos que requieran la realización de diligencias personales puedan ser hechas por medios electrónicos o digitales, ya sea las notificaciones como las declaraciones.

**Artículo 118°.- Informe del investigador/a.**

Una vez que el investigador o investigadora haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados precedentemente, procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

El informe contendrá:

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

El informe con las conclusiones a las que llegó el investigador o investigadora, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a **Gerente general** de la empresa a más tardar el día 16, contados desde el inicio de la investigación, y notificada a las partes, a más tardar el día 18.

**Artículo 119°.- Reclamación sobre resultados del informe preliminar e informe final.**

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes, a más tardar dentro de un plazo de 5 días desde la notificación del informe, mediante nota dirigida al investigador, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe.

Con este nuevo informe se dará por concluida la investigación.

El nuevo informe con las conclusiones a que llegare el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar terminado y entregado a **Gerente General** a más tardar el treintavo día contado desde la presentación de la denuncia, debiendo notificarse el resultado de dicho informe a las partes.

**Artículo 120°.- Conclusiones del informe final y sanciones o medidas a aplicar.**

Las conclusiones de la investigación efectuada pueden establecer lo siguiente:

- a) Inexistencia de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.
- b) Establecer la existencia de conductas que, si bien no son constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, si son conductas indeseables que afectan la convivencia laboral. En este caso podrá recomendar la adopción de medidas concretas preventivas, de protección y/o de sanción, como por ej.: coaching, cambio de la supervisión de la persona afectada (si se puede realizar sin afectar los derechos laborales), siempre la existencia de un tercero en las reuniones entre denunciante y denunciado, seguimiento en el tiempo a la relación laboral entre las personas, asistencia psicológica, capacitación en general, actividades de esparcimiento u otras que permitan el fortalecimiento de las relaciones laborales al interior de la empresa y también podrá proponer sanciones conforme al RIOHS por incumplimiento de obligaciones o prohibiciones de este reglamento.
- c) Determinar la existencia de acoso sexual o laboral. Según la gravedad de los hechos se podrá proponer las medidas de amonestación verbal, amonestación por escrito, amonestación por escrito con copia a la Inspección del Trabajo o despido disciplinario por las causales del artículo 160 N°1 letras b) y f) del Código del Trabajo según corresponda.
- d) Concluir que la persona ha sido víctima de violencia en el trabajo por parte de un tercero ajeno a la relación laboral. En este caso como no se puede sancionar al agresor, porque no es trabajador de la empresa, pero el informe deberá proponer medidas necesarias para prevenir que el hecho se reitere y proteger a la persona afectada. Por ejemplo, prohibición de ingreso a la agresora las instalaciones de la empresa, mejorar condiciones de seguridad, capacitaciones, apoyo psicológico a través del organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.-
- e) El informe final se deberá pronunciar, conforme al mérito de la investigación, si se mantiene o no la medida decretada durante la investigación, o si es necesario establecer una medida de resguardo. Estas medidas durarán hasta que se apliquen las sanciones o medidas indicada en este procedimiento.

**Artículo 121°.- Remisión informe final a la Inspección del Trabajo.**

Copia íntegra de la denuncia junto con el informe final será remitido a la Inspección del Trabajo, a más tardar dentro del plazo de dos días de terminada la investigación.

La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre el informe y sus conclusiones.

**Artículo 122°.- Observaciones de la Inspección del Trabajo.**

Si dentro del plazo de 30 días de remitido el informe a la Inspección del Trabajo esta fórmula observaciones, se adoptarán por la empresa y se corregirá el informe, las medidas o las sanciones, dentro de los 15 días siguientes a su recepción.

**Artículo 123°.- Plazo para adopción de medidas o sanciones.**

El plazo será el siguiente:

- a) Dentro de los 15 días desde la recepción de las conclusiones de la investigación efectuada directamente por la Inspección del Trabajo.
- b) Dentro de los 15 días de recibida las observaciones efectuadas por parte de la Inspección del Trabajo a la investigación realizada por la empresa, se realizarán los ajustes necesarios al informe según lo requerido por dicha repartición pública y se aplicarán las sanciones o medidas correspondientes.
- c) En caso de que la Inspección del Trabajo nada diga dentro del plazo de 30 días desde la recepción del informe del empleador, el plazo será dentro de los 15 días siguientes al término del plazo antes indicado.

Las medidas serán informadas dentro del mismo plazo a la parte denunciante y denunciada.

**Artículo 124°.- Procedimiento de investigación y licencias médicas y/o vacaciones.**

Si él o la denunciante está con licencia médica cuando realice la denuncia o presente una durante la investigación, el investigador a notificar el inicio de la investigación le consultará si prefiere que se continúe con la investigación durante su licencia médica o prefiera la suspensión del procedimiento por dicha licencia médica.

En esta materia se estará a lo que indique el o la denunciante. En caso de que prefiera la suspensión, se reiniciará la investigación en un plazo máximo de 2 días del aviso que efectúe el o la denunciante en cuanto a que ha retomado sus funciones.

Si el denunciado se encuentre con licencia médica o vacaciones cuando se realice la denuncia, se suspenderá el inicio de la investigación hasta que el denunciado se reintegre a sus labores.

Si durante la investigación, el denunciado presenta licencia médica, el procedimiento no se suspenderá, salvo casos excepcionales y calificados, indicados así por el investigador mediante resolución fundada.

#### **Artículo 125°.- Desistimiento de la denuncia.**

El desistimiento de la denuncia, hecho por la parte denunciante, no pondrá fin a la investigación.

### **TÍTULO XXII**

#### **DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

#### **Artículo 126°.- Medidas correctivas.**

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

### **TÍTULO XXIII**

#### **DE LA IGUALDAD ENTRE TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE BIOMECA INGENIERÍA LIMITADA, INDEPENDIENTE DE SU SEXO.**

#### **Artículo 127°.- Principio de igualdad.**

La empresa promueve la igualdad entre todos sus trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna.

Se debe tener presente que conforme el artículo 2 del Código del Trabajo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

#### **Artículo 128°.- Prohibición de discriminación**

La empresa prohíbe toda forma de discriminación por cualquier motivo que no se base en la capacidad o idoneidad personal, entre ellos: motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

**Artículo 129°. Rechazo a los estereotipos de géneros.**

La empresa rechaza los estereotipos de género. Estos se refieren a desequilibrios entre hombres y mujeres, debido a normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia, el acoso y/o que infravaloran y discriminan a la mujer.

Los estereotipos se clasifican en tres categorías principales:

- a) de sexo: centrados en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (por ejemplo: las mujeres son débiles, pasivas, estables y empáticas y los hombres son agresivos, dinámicos y competitivos).
- b) sexuales: se refieren a la interacción entre hombre y mujeres, roles sexuales y orientaciones sexuales (por ejemplo: las mujeres deben ser fieles, no deben provocar con su vestimenta, los hombres si pueden ser fieles, los homosexuales son personas raras).
- c) roles sexuales: se refieren a comportamientos que se atribuyen a hombre y mujeres (por ejemplo: las mujeres no manejas bien, no lidian con el estrés y el hombre es más líder y competitivo, etc.).

**TITULO XXIV**

**TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 130°.-** El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
- 3) Muerte del trabajador.
- 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al Contrato.
- 6) Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un Título profesional o técnico otorgado por una Institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transformará en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un Contrato de plazo fijo.

**Artículo 131°.-** El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a) Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- Falta de probidad del/la trabajador/a en el desempeño de sus funciones.
  - Conductas de acoso sexual.
  - Vías de hecho ejercidas por el/la trabajador/a en contra del empleador o de cualquier trabajador/a que se desempeñe en la misma empresa.
  - Injurias proferidas por el/la trabajador/a al empleador,
  - Conducta inmoral del/la trabajador/a que afecte a la empresa.
  - Conductas de acoso laboral.
- b) Negociaciones que ejecute el/la trabajador/a dentro del giro de la organización y que hubieren sido prohibidas en el respectivo contrato por el empleador.
- c) No concurrencia de el/la trabajador/a sus labores sin causa justificada durante 2 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 de él/la trabajador/a que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de las operaciones de la empresa.
- d) Abandono del trabajo por parte de él/la trabajador/a, entendiéndose por tal:
- La salida intempestiva e injustificada de el/la trabajador/a de su lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - La negativa a trabajar sin causa justificada en las labores convenidas en el Contrato de Trabajo.
- e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los/as trabajadores/as, o a la salud de estos.
- f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 132º.-** Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

## **TITULO XXV NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 133º.-** El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador de la ley, de las secretarías regionales ministeriales de Salud, del Comité Paritario de faena y del representante de Prevención de Riesgos por parte de la empresa o trabajadores respectivamente.

## **TITULO XXVI DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 134º.-** Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

**Artículo 135º.-** Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles Accidente de Trayecto. A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo.

**Según la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N°696/27, de 24.01.1996, ORD. N°1140/27 del 24 de febrero de 2016,**

“Establece requisitos para sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.” Lo que contempla:

- ✓ *Marcaciones: En primer término, es dable señalar que la obligación de registrar asistencia debe ser cumplida a través de un acto voluntario del trabajador, sin importar el tipo de sistema de registro de asistencia que utilice el empleador. (es el trabajador quien marca no el empleador).*
- ✓ *Identificación del trabajador,*
- ✓ *Comprobante de marcación,*
- ✓ *Contenido,*
- ✓ *Seguridad,*
- ✓ *Confidencialidad.*

**Art. 33 del Código del Trabajo:**

*” Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.*

*Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad...”*

**Artículo 136º.-** De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos inherentes del trabajo, brindándole al trabajador, cuya labor lo requiera, sin costo alguno y bajo su responsabilidad, los elementos de protección personal del caso.

**Artículo 137º.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.

**Artículo 138º.-** Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar cualquier tipo de accidentes o pérdidas.

**Artículo 139º.-** El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

**Artículo 140º.-** Las vías de circulación y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros o contingencias.

**Artículo 141º.-** Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a la que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

**Artículo 142º.-** Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o Experto en Prevención de Riesgos. Además, deberá dar aviso de inmediato a su jefe o supervisor de la empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personal o ambiente en el cual trabaja.

Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado, dentro de las 24 horas de sucedido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente (Declaración Individual de Accidente del Trabajo DIAT).

La empresa estará obligada a hacer la denuncia al Organismo Administrador (Instituto de Seguridad del Trabajo **IST**), y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

**Artículo 143º.-** Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente ocurrido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

**Artículo 144º.-** El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

**Artículo 145º.-** Cuando a juicio del Organismo Administrador (**IST**) se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

**Artículo 146º.-** En el caso de producirse un accidente en la empresa que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, informando a la empresa mandante para activar el protocolo de emergencias, en donde debe actuar el paramédico de la empresa mandante para posteriormente enviarlo a la brevedad al servicio asistencial más cercano en caso de ser grave, u organismo administrador.

**Artículo 147º.-** Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

**Artículo 148º.-** Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser cuidados por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a un supervisor o jefatura de su falta con el fin de reponerlos.

**Artículo 149º.-** El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de

incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de la empresa velar por la debida formación del personal al respecto.

**Artículo 150º.-** Todo trabajador que observe un amago o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

**Artículo 151º.-** El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

**Artículo 152º.-** Deberá informar al jefe de inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

**Artículo 153º.-** No podrá encender fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno, acetileno, parafina, bencinas u otros.

**Artículo 154º.-** Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia de la empresa mandante, no podrán colaborar con éstos, según plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

**Artículo 155º.-** En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

**Artículo 156º.-** Clases de fuego y formas de combatirlo:

**1. Fuegos Clase A:** Son fuegos que involucran materiales combustibles sólidos como papeles, maderas, cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito (PQS), Compuestos y espumas (LIGHT WATER).

**2. 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 fuego son Polvo Químico Seco multipropósito (PQS), Anhídrido Carbónico (CO) y espumas (LIGHT WATER).

**3. 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 tales como: Polvo Químico Seco (PQS) y Anhídrido Carbónico (CO); de preferencia el segundo, puesto que no daña las conexiones y equipos que no han sido siniestrados por el fuego.

**4. Fuegos Clase D:** Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son polvos especiales, específicos para cada metal.

**Artículo 157º.-** Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (Equipos e instalaciones eléctricas) a menos que se tenga la seguridad y certeza que sean desenergizadas las instalaciones, desconectados los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

**Artículo 158º.-** El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N.º 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

**Artículo 159º.-** Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos

aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

## **TITULO XXVII CONTROL DE SALUD**

**Artículo 160º.-** El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, baja capacidad auditiva o visual y otras.

**Artículo 161º.-** Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro (Instituto de Seguridad del Trabajo IST) 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. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

## **TITULO XXVIII DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 162º.-** Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas al establecimiento, beber o dar a beber a terceros.
- b) El uso de celular de en las instalaciones de los clientes de Biomec Ingeniería Limitada.
- c) Fumar o encender fuegos dentro de la planta, Sólo se podrá fumar en aquellos lugares que la empresa en forma explícita lo autorice, de conformidad a las normas legales y del presente reglamento.
- d) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo
- e) Entrar a un recinto o área de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos (bodegas, zonas explosivas, etc.), a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- f) Provocar desorden, Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa o en instalaciones de los clientes de BIOMECC.
- g) Tratarse por cuenta propia las lesiones que hayan sufrido en algún accidente de trabajo.
- h) Permitir que personas no capacitadas remuevan cuerpos extraños de algún accidentado.
- i) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- j) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- k) Romper, rayar, retirar avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- l) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin la ropa de trabajo de la empresa.
- m) Apropiarse de elementos de protección personal asignado a algún otro compañero de trabajo o sacar estos sin el consentimiento de una jefatura.
- n) Trabajar usando ropa suelta, aros, anillos, cadenas, pulseras, pelo largo suelto, o cualquier accesorio que puedan generar un accidente por prendimiento en partes móviles de maquinarias.
- o) Efectuar alguna de las siguientes operaciones sin ser el encargado y/o el autorizado para realizarlo: sacar, cambiar, reparar, modificar, desactivar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos, herramientas, protecciones de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de

equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la empresa.

p) Correr dentro de la empresa o de las instalaciones de nuestros clientes.

q) Usar otro tipo de calzado que no sea de seguridad, aprobado por el experto en prevención de riesgos.

r) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la empresa, independiente si éstos no sean o no dirigidos a persona alguna.

s) Manipular manualmente cargas superiores a los 25 kilogramos sin ayuda mecánica.

t) Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres y menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kilogramos sin ayuda mecánica.

u) Realizar una tarea no rutinaria fuera del taller de contratistas sin el debido permiso de trabajo según tipo (permiso general, en altura, en caliente, en espacio confinado); identificando los riesgos de esta y medidas de control respectivas, con todas las firmas de los responsables.

v) Utilizar una herramienta o equipo sin estar debidamente capacitado y autorizado para hacerlo.

w) Trabajar sobre 1.5 metros sin usar el debido arnés de seguridad en óptimo estado, con sus dos colas de vida, y anclado a la superficie o estructura.

x) Trabajar en un espacio confinado sin un sistema auxiliar de rescate.

y) Mantener dos herramientas energizadas mientras se trabaja en altura.

**Artículo 163°.** - Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves, que constituyen negligencia inexcusable, las siguientes:

- a) En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido el mismo).
- b) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.
- c) Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.
- d) Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.
- e) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin la ropa de trabajo que la empresa proporciona.
- f) Maniobrar y/o manipular máquinas y/o herramientas sin tener los conocimientos y habilidades suficientes y, sin autorización.
- g) Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
- h) Manipular indebidamente los dispositivos de seguridad y protección.
- i) Destruir, retirar o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene, instalados por el empleador o el organismo administrador del Seguro Social de la Ley N° 16.744.
- j) La destrucción o intervención de maquinarias o equipos sin autorización.

## **TITULO XXIX** **DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 164°.**- El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones del organismo administrador, será sancionado según lo indicado en el Título XVIII, Art° 72 Sanciones.

Los grados de amonestación serán:

Grado 1.- Amonestación Verbal

Grado 2.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Grado 3.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la dirección del trabajo.

Grado 3.- Amonestación monetaria, con multa de hasta el 25% del salario diario.

“En caso de infracciones a las normas de orden contenidas en el presente reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos del bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas”.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento del 10% para el fondo destinado a rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

**Artículo 165º.-** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultando en el presente reglamento, la empresa se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.

**Artículo 166º.-** Cuando el trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el Artículo 72° y 164° de este reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 157° del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

**Artículo 167°.-** Tratándose de infracciones que importen una causal de terminación del Contrato de Trabajo, corresponderá a la empresa resolver entre la aplicación de la multa o la terminación del Contrato de Trabajo al trabajador responsable.

### TITULO XXX

#### **PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)**

**Artículo 168º.-** Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al Departamento del Instituto de seguridad del trabajo IST, la de aquellos que correspondan a accidentes del trabajo.

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

**Artículo 169º.-** Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo, o de las mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a su Superintendencia de Seguridad Social. (SUSESO) Los plazos mencionados en este Artículo, se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos.

Si se hubiesen notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correos.

El trabajador afectado por el rechazo de la licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen Previsional a la 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 pecuniarias que correspondan, sin perjuicio a los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieran, que establece este Artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Provisional, 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 las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que está 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 efectuará con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

**Artículo 170º.-** La Comisión Médica de Reclamos (COMERE), también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados. Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa Comisión se interpondrán por escrito, ante la misma Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

**Artículo 171º.-** La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por la Ley N° 16.744 y por la Ley N° 16.395.

b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 79° del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

**Artículo 172º.-** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Artículo 77° de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos 80° y 91° del D.S. N° 101.

**Artículo 173º.-** La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados, y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

**Artículo 174º.-** Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el Artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

**Artículo 175º.-** La denuncia de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional se hará en un

formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Artículo 76° de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el Artículo 102° del presente Reglamento.

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

c) La simulación de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al Artículo 80 de la Ley 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

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

**Artículo 176°.-** Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter definitivo, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

**Artículo 177°.-** El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos señalados en este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional. Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

## **TITULO XXXI** **ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**Artículo 178°.-** En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes de cada parte, los cuales tiene el carácter de miembros titulares, y tres representantes en calidad de suplentes (DS N°54).

**Artículo 179°.-** Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un Experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores de la empresa y de la magnitud de los riesgos que ésta presente (D.S.40).

**TITULO XXXII**  
**DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES Y DE LA**  
**CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

**Artículo 180º.-** Biomec Ingeniería Limitada deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de sus labores sea informada oportuna, adecuada y convenientemente, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos o procedimientos de trabajo correctos, a conformidad de la matriz de riesgos y programa de prevención de riesgos. Informará especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar.

La información mínima que se entregara a las personas y trabajadoras es:

1. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutaran 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. Riesgos a los que se puede estar expuesto y sus respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivados de emergencias, catástrofes y desastres.
3. Procedimientos de trabajo seguros, existentes y sus revisiones-actualizaciones.
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.

**Artículo 181º.-** El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**Artículo 182º.-** En los almacenes tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, el empleador deberá mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores. Esta obligación también se hace extensiva a los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que desempeñen lo permitan. El incumplimiento de esta normativa, implica la sanción establecida en el artículo 193 del Código del Trabajo.

**Artículo 183º. -** Capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales. 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 Biomec Ltda., 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.

Una guía técnica para la capacitación de las personas trabajadoras en prevención de los riesgos laborales, que será dictada mediante una resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establecerá la metodología de enseñanza, las medidas y los mecanismos de evaluación que deban aplicarse para verificar el conocimiento y la comprensión de las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales.

**Artículo 184º.-** Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p><b>Sobreesfuerzos en manejo manual de cargas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Levantamiento de cajas</li> <li>✓ Sacos</li> <li>✓ Estructuras metálicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lesiones o trastornos músculo esqueléticos en espalda o extremidades (lumbago, tendinitis, hernias, entre otros).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al levantar cargas, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible y llevar la carga lo más próxima al cuerpo.</li> <li>✓ Nunca manipular solo y/o sin apoyo elementos de más de 25 kg.</li> <li>✓ Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con ayuda mecánica o semi-mecánica.</li> <li>✓ Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, otros).</li> </ul>

<p><b>Caídas de mismo y distinto nivel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desde superficies de trabajo.</li> <li>✓ Escalas móviles o fijas.</li> <li>✓ Andamios.</li> <li>✓ Alza hombres.</li> <li>✓ Rampas.</li> <li>✓ Escaleras.</li> <li>✓ Pisos y pasillos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esguinces.</li> <li>✓ Torceduras.</li> <li>✓ Cortes.</li> <li>✓ Heridas.</li> <li>✓ Fracturas.</li> <li>✓ Contusiones.</li> <li>✓ Lesiones múltiples.</li> <li>✓ Lesiones traumáticas.</li> <li>✓ Muerte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No correr dentro del establecimiento, en especial por las escaleras de tránsito.</li> <li>✓ Al subir y bajar por las escaleras, se deberá utilizar de manera obligatoria los pasamanos.</li> <li>✓ Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras (A), cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse.</li> <li>✓ Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes.</li> <li>✓ No utilizar andamios, alza hombres o escalas para almacenamiento de materiales.</li> <li>✓ Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.</li> <li>✓ Utilizar escalas con el ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de <math>\frac{1}{4}</math> del largo utilizado.</li> <li>✓ No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.</li> <li>✓ Sobre 1,5 metros de altura, se deberá utilizar arnés de sujeción con dos cabos de vida.</li> <li>✓ Los andamios se deben armar estructuralmente según la normativa vigente (plataforma de trabajo completa: 4 bandejas por piso armado, barandas, rodapiés, etc).</li> <li>✓ No realice trabajo en altura, si no está autorizado para ello (contar con examen de altura vigente y capacitación aprobada).</li> <li>✓ Respete los procedimientos de trabajo seguro de la empresa.</li> <li>✓ Realice los Check List de los equipos de protección personal previo a su uso.</li> <li>✓ Realice los Check List de los equipos (alza hombre-arnés-etc) previo a su uso.</li> </ul>
--	---	---

<p><b>Contacto con objetos o superficies a alta temperatura</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Quemaduras.</li> <li>✓ Incendio.</li> <li>✓ Explosión.</li> <li>✓ Muerte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Utilizar guantes resistentes a altas temperaturas</li> <li>✓ Nunca utilice, para trabajos en caliente, guantes con residuos de grasa, aceite u otro material inflamable.</li> <li>✓ Evite tocar materiales que estén a alta temperaturas a menos que sea imprescindible, en tal caso utilizar la protección adecuada.</li> <li>✓ Debe tener especial cuidado con derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</li> </ul>
<p><b>Contacto con energía eléctrica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tableros eléctricos</li> <li>✓ Enchufes</li> <li>✓ Extensiones o alargadores</li> <li>✓ Herramientas eléctricas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tetanización muscular.</li> <li>✓ Necrosis.</li> <li>✓ Golpe eléctrico.</li> <li>✓ Amputaciones.</li> <li>✓ Lesiones secundarias por caídas y golpes.</li> <li>✓ Quemaduras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Usar los equipos de protección personal adecuados.</li> <li>✓ No efectuar uniones defectuosas en cables eléctricos sin aislación.</li> <li>✓ No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.</li> <li>✓ No usar equipos o herramientas defectuosas y/o sin conexión a tierra.</li> <li>✓ No usar conexiones ni instalaciones fuera de norma o defectuosas.</li> <li>✓ Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones.</li> <li>✓ No intervenir en circuitos eléctricos sin contar con autorización.</li> <li>✓ El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en el riesgo eléctrico, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos en óptimo estado.</li> <li>✓ Se debe señalar con tarjetas de bloqueo cuando se está interviniendo un circuito o tablero a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar los sectores intervenidos.</li> </ul>

<p><b>Contacto con objetos o superficies a alta temperatura</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Quemaduras</li> <li>✓ incendio</li> <li>✓ Explosión</li> <li>✓ Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Utilizar guantes resistentes a altas temperaturas</li> <li>✓ Nunca utilice, para trabajos en caliente, guantes con residuos de grasa, aceite u otro material inflamable.</li> <li>✓ Evite tocar materiales que estén a alta temperaturas a menos que sea imprescindible, en tal caso utilizar la protección adecuada.</li> <li>✓ Debe tener especial cuidado con derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</li> </ul>
<p><b>Golpeado por o contra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estructuras</li> <li>✓ Equipos</li> <li>✓ Materiales</li> <li>✓ Mobiliario</li> <li>✓ Vehículos, grúa horquilla, maquinaria pesada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contusiones</li> <li>✓ Esguinces</li> <li>✓ Fracturas</li> <li>✓ Cortes</li> <li>✓ Amputaciones</li> <li>✓ TEC</li> <li>✓ Poli contusiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uso correcto de equipos de protección personal.</li> <li>✓ Utilizar Equipos de protección personal (caso, zapatos, guantes, lentes de seguridad).</li> <li>✓ No dejar materiales sobresalientes.</li> <li>✓ Almacenar herramientas y materiales en forma ordenada.</li> <li>✓ Mantener zonas de trabajo, ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones.</li> <li>✓ No apoyar máquinas o equipos cerca de los bordes de escritorios, mesas o similares.</li> <li>✓ Disponer una distancia mínima de un metro entre pasillos, elementos o insumos.</li> <li>✓ Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura.</li> <li>✓ Respetar el área de demarcación de zona de trabajo.</li> <li>✓ Respetar las normas de tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.</li> </ul>

<p><b>Exposición a ruido</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disminución o pérdida de la capacidad auditiva por lo que podría generar una enfermedad profesional:</li> <li>✓ Hipoacusia neurosensorial</li> <li>✓ Hipoacusia Conductiva Afecta al oído interno</li> <li>✓ Hipoacusia Perceptiva Afecta al oído interno o medio</li> <li>✓ Hipoacusia Mixta Afecta a todo el oído.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Usar en forma permanente protectores auditivos del tipo fonos o tapones.</li> <li>✓ Evitar el uso de audífonos.</li> <li>✓ Mantener controles médicos periódicos (audiometrías)</li> <li>✓ Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones (medición) Ambientales de ruido.</li> <li>✓ Utilizar de manera correcta el equipo de protección auditiva.</li> <li>✓ No tirar elementos que generen ruidos impulsivos, puesto que estos son los más complejos para el tímpano.</li> <li>✓ Participar en capacitaciones internas o externas sobre los peligros de la exposición a ruido y medidas preventivas.</li> </ul>
<p><b>Proyección de partículas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Introducción de cuerpos Extraños en los ojos, cara.</li> <li>✓ Conjuntivitis</li> <li>✓ Erosiones</li> <li>✓ Quemaduras</li> <li>✓ Pérdida de la visión</li> <li>✓ Neumoconiosis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las maquinas deben contar con sus casquetes de protección.</li> <li>✓ Uso de elementos de protección personal como lentes, careta facial, mascarillas.</li> <li>✓ Uso de biombos cuando se proyectan partículas incandescentes.</li> <li>✓ Dar preferencia al realizar estas actividades en zonas con buena ventilación, de lo posible al aire libre y con el viento a favor.</li> </ul>
<p><b>Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Heridas graves</li> <li>✓ Amputaciones</li> <li>✓ Fracturas</li> <li>✓ Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar procedimiento de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias y sus partes móviles.</li> <li>✓ Capacitar a los trabajadores de manera teórica/práctica sobre los procedimientos cuando se exponga a partes móviles.</li> <li>✓ Usar ropa ajustada y abotonada al cuerpo.</li> <li>✓ Nunca efectuar mantenimiento a equipos en movimiento.</li> <li>✓ Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado.</li> <li>✓ No usar anillos, cadenas, colgantes, pulseras u otros que se pudiesen prender.</li> <li>✓ Mantener las protecciones de las maquinas en su lugar.</li> </ul>

<p><b>Inhalación por exposición a vapores, gases ácidos, solventes y/o contacto en su forma líquida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proceso de preparación</li> <li>✓ Proceso de limpieza</li> <li>✓ Almacenamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dermatitis de contacto</li> <li>✓ Irritación de las vías respiratorias.</li> <li>✓ Cáncer</li> <li>✓ Mutaciones genéticas.</li> <li>✓ Quemaduras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conservar una buena ventilación para mantener bajas concentraciones de los contaminantes en el ambiente.</li> <li>✓ Mantener cerrados los envases de solventes, tintas y otros.</li> <li>✓ Usar Elementos de protección personal acorde al agente que nos exponemos.</li> <li>✓ Usar el equipo de protección respiratoria.</li> <li>✓ Se debe leer y seguir con las indicaciones especificadas en la hoja de seguridad (HDS) y/o en el envase del producto, ya sea para su manipulación o almacenamiento.</li> <li>✓ Rotular los envases y leer estos antes de usarlos.</li> </ul>
<p><b>Factores de riesgo psicosocial</b></p>	<p>Enfermedad profesional de origen mental.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrés.</li> <li>✓ Síndrome del trabajador quemado o burnout.</li> <li>✓ Tecnoestrés.</li> <li>✓ Fatiga mental.</li> <li>✓ Violencia laboral.</li> <li>✓ Acoso sexual.</li> <li>✓ Relaciones negativas.</li> <li>✓ Trastornos del sueño.</li> <li>✓ Insomnio.</li> <li>✓ Angustia.</li> <li>✓ Falta de atención.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Crear un comité de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales.</li> <li>✓ Sensibilizar sobre el protocolo previo a realizar la encuesta.</li> <li>✓ Aplicar cuestionario CEAL-SM.</li> <li>✓ Determinar el nivel de riesgo y determinar medidas de control.</li> <li>✓ Según los resultados la empresa se encuentra en el nivel de riesgo <b>MEDIO</b>, y la dimensión con mayor porcentaje de riesgo es <b>“Carga de trabajo”</b>, y con resultados no óptimos se encuentra <b>“exigencias emocionales”, “desarrollo profesional”, “Reconocimiento y claridad de rol”, “conflicto de rol”, “Calidad de liderazgo”, “Violencia y acoso”, “salud mental”</b>.</li> </ul> <p>Las medidas preventivas que toma la empresa BIOMECH para las dimensiones mencionadas, se pueden consultar en carpeta de protocolo “Bitácora de factores psicosociales”, en etapa 5; “programa de trabajo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar reevaluación de los factores psicosociales cuestionario CEAL-SM en Julio de 2025.</li> </ul>

<p><b>Exposición a Radiación Ultravioleta</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Quemaduras solares.</li> <li>✓ Envejecimiento prematuro.</li> <li>✓ Inmunodepresión.</li> <li>✓ Deshidratación.</li> <li>✓ Ampollas.</li> <li>✓ Daño ocular.</li> <li>✓ Melanomas cutáneos.</li> <li>✓ Carcinoma cutáneo.</li> <li>✓ Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitar de manera práctica/teórica de manera semestral a todos los trabajadores expuestos dando a conocer el temario indicado en el protocolo de radiación UV.</li> <li>✓ Entregar métodos de protección y de manera gratuita a cada trabajador, como: bloqueador solar con filtro factor 50 de uso libre e ilimitado, legionarios, ropa con filtro UV, lentes con filtro UV.</li> <li>✓ Realizar pausas activas al estar expuesto de manera directa a un índice de radiación superior a 6 en horarios entre 10:00 a 17:00 horas.</li> <li>✓ Mantenerse hidratado.</li> <li>✓ En la charla diaria de 5 minutos se indica el índice de radiación junto con sus medidas preventivas.</li> </ul>
<p><b>Contagio COVID-19</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contagio COVID-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mantener el permanente uso de mascarilla mientras se mantenga la alerta sanitaria; tanto en el trayecto de nuestro hogar al trabajo o viceversa, como en el site BASF CONCON.</li> <li>✓ Mantener el distanciamiento social de 1,5 metros recomendados por la Organización Mundial de la Salud.</li> <li>✓ Promover y realizar una correcta desinfección de manos, realizando un lavado con agua y jabón según las indicaciones del Instructivo (Mínimo 40 segundos y siguiendo los pasos establecidos), y de no ser factible debe hacerse con alcohol gel al 70%.</li> <li>✓ Respecto al uso de mascarillas al interior del site, Se debe usar mascarilla quirúrgica realizando el cambio de esta al menos dos veces al día (cada 4 horas) o cuando ésta se humedezca o pierda sus capacidades filtrantes independiente del motivo (Humedad, contaminación, etc.)</li> <li>✓ Cumplir con los procedimientos de desinfección de máquinas, equipos y herramientas (Previo y Posterior a uso).</li> <li>✓ Al ingresar al site, pasar por el pediluvio para desinfectar los zapatos, tomarse la temperatura, realizar una higienización de manos y responder el</li> </ul>

|

		cuestionario sobre COVID-19.
--	--	------------------------------

BIOMECLTDA-2025

<p><b>HUMOS DE SOLDADURA</b> <b>Soldadura al arco</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presencia de radiación no ionizantes.</li> <li>✓ Presencia y proyección de partículas incandescentes y superficies.</li> <li>✓ Emanación de humos de soldadura</li> <li>✓ Realizar trabajos en caliente en presencia de materiales inflamables y/o combustibles y/o atmosferas explosivas.</li> <li>✓ Contacto eléctrico.</li> <li>✓ Contacto productos químicos (limpieza de soldadura inoxidable).</li> <li>✓ Presencia e inhalación de gases ácidos y vapores orgánicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No realice trabajos de Soldadura si no está capacitación y autorizado.</li> <li>✓ Las maquinas deben contar con sus casquetes de protección.</li> <li>✓ Uso de elementos de protección personal como lentes, careta de soldar, tapón siliconado reutilizable, chaqueta y pantalón de cuero, zapatos de seguridad aislantes, guantes cabritilla puño largo, mascara medio rostro filtro P100 o gases y vapores.</li> <li>✓ Uso de bombos cuando se proyectan partículas incandescentes.</li> <li>✓ Dar preferencia al realizar estas actividades en zonas con buena ventilación, de lo posible al aire libre y con el viento a favor.</li> <li>✓ Acate y respete los procedimientos de trabajo seguros establecidos e indicados en Matriz MIPER de la empresa.</li> </ul>
---	---	---

BIOMECLIDA

**TITULO XXXIII**  
**DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE**  
**MANUPULACIÓN MANUAL**  
**LEY NUM. 20.949**

**Artículo 185º.** - Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga. La manipulación comprende toda operación de un objeto inanimado cuyo peso sea mayor a 3 kilogramos en que deba levantar, sostener, descender, colocar, empujar, portar, transportar o desplazar y que exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

**Artículo 186º.** - El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, mecánicos o semi-mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

**Artículo 187º.** - Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos sin ayuda mecánica, en el caso de los hombres.

**Artículo 188º.** - Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

**Artículo 189º.** - Los menores de 18 años y mujeres no podrán realizar manipulación manual de cargas que implique llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente superiores a los 20 kilogramos sin ayuda mecánica".

**TITULO XXXIV LEY 20.105**  
**"ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO"**

**Artículo 190º.** -

a) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

1. Establecimientos de educación pre básica, básica y media;
2. Recintos donde se expendan combustibles;
3. Aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
4. Medios de transporte de uso público o colectivo;
5. Ascensores.

b) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

1. Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
2. Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
3. Establecimientos de salud, públicos y privados;
4. Aeropuertos;
5. Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
6. Gimnasios y recintos deportivos;
7. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general; Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público. En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo. En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

**Artículo 191º:** Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.

#### **TITULO XXXV LEY N° 20.096**

#### **"ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO"**

**Artículo 192º.-** Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

**Artículo 193º.** - En la circunstancia que un trabajador se encuentre expuesto a radiación ultravioleta, la empresa le proveerá, durante dicho período de tiempo, de los siguientes elementos: camisas o camisetos con cuello de solapa abotonable y manga larga, casco o Sombrero de ala ancha y guantes. Se debe considerar el uso de lentes con protección UV, disponibles en el mercado. Para evitar quemaduras en la cara u otras zonas de la piel que inevitablemente deban ser expuestas a los rayos solares, se usaran cremas del tipo pantalla solar o bloqueador solar, con factor de protección de 30 o 50 FPS lo cual su uso

depende del tipo de piel (sensible, clara, oscura, etc.).

Las indicaciones generales son el uso de pantalla solar o de bloqueador solar de amplio espectro de las radiaciones UVA y UVB (factor sobre 30) que no sea arrastrable por el sudor. En lo posible que sea una crema ligera, no grasosa, para evitar que se adhiera la arena, el pasto, el polvo o la tierra. Para mayores detalles se te sugiere consultar a un Médico Dermatólogo.

## **TÍTULO XXXVI – DE LOS TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT).**

**ARTÍCULO 194°.-** Los trastornos músculo esqueléticos (TME) son lesiones del aparato locomotor que abarcan todo tipo de dolencias, desde molestias leves y pasajeras hasta enfermedades irreversibles y discapacitantes. Estas lesiones determinan un conjunto de signos y síntomas (dolor, parestesia, fatiga, limitación del movimiento e incapacidad para trabajar) que pueden ser recurrentes, y agravados fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que éste se desarrolla.

**ARTÍCULO 195°.-** Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

a) Trabajador expuesto a factores de riesgo de trastornos músculo esqueléticos: aquel individuo que enfrenta condiciones de trabajo que implican una carga física y biomecánica significativa en el sistema músculo esquelético. Estos factores de riesgo están relacionados con las características del trabajo, como movimientos, posturas incómodas o forzadas, manipulaciones de cargas pesadas, vibraciones, falta de descanso.

b) Trabajador con presunción de exposición: aquellos trabajadores que se desempeñan en un determinado puesto de trabajo y que en cuyas tareas, está presente al menos uno de los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos observados con la metodología de identificación inicial de que da cuenta el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT.

c) Trabajador expuesto donde aplica la vigilancia de salud: todos aquellos trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo donde las condiciones de riesgo resulten no aceptables (crítico o medio) en la identificación avanzada, conforme lo dispone el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT.

Se considerará también trabajador expuesto a aquel cuya enfermedad profesional se encuentre asociada a uno o más factores de riesgo de TMERT, según protocolo de calificación de la Superintendencia de Seguridad Social y aquellos que pertenezcan al mismo Grupo de Exposición Similar.

d) Grupo de exposición similar (GES): grupo de trabajadores que comparten el mismo perfil de exposición general a un determinado factor de riesgo, debido a la similitud y frecuencia de las tareas que realizan, la similitud de los materiales y procesos con los que trabajan y la similitud del modo en que realizan las tareas.

**ARTÍCULO 196°.-** La identificación, evaluación, medidas preventivas a aplicar, capacitación y vigilancia de los factores de riesgo relacionados con los trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT), se registrará por las normas dispuestas en el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT.

**ARTÍCULO 197°.-** 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 el protocolo señalado en el artículo anterior, aprobado por el Ministerio de Salud.

#### **TITULO XXXVII DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y DEL PLAN DE GESTIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

**Artículo 198°.** - Situaciones sobrevenidas de riesgo grave e inminente en los lugares de trabajo. 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 todas 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.

Con todo, los trabajadores 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. 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.

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.

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.

**ARTÍCULO 199°.-** Plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres. La entidad empleadora 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 y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92 bis de este reglamento, 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. Además, el plan deberá ser ensayado a lo menos una vez al año simulando una emergencia real en la entidad empleadora.

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.

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.

## **TÍTULO XXXVIII DE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA.**

**ARTÍCULO 200°.-** Consulta y participación de los representantes de personas trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto por este reglamento respecto de la participación individual del trabajador o trabajadora o del Comité Paritario en la gestión de los riesgos laborales, la entidad empleadora deberá promover la consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras, 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.

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.

## **TÍTULO XXXIX DEL TRASLADO DE PUESTO DE TRABAJO Y PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS**

**ARTÍCULO 201°.-** Traslado y adecuación de los puestos de trabajo. En caso de que las personas trabajadoras sean afectadas por una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora y 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.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá implementar las medidas prescritas por el organismo administrador que sean necesarias para el control del riesgo. En el caso de que las adecuaciones realizadas en el puesto de trabajo impliquen la eliminación o el control del riesgo, la persona trabajadora se podrá reintegrar a ese puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 202°.-** Prescripción de medidas. Las entidades empleadoras deberán implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley, como las que les prescriba el respectivo organismo administrador. De igual forma, deberán cumplir las medidas que hayan sido indicadas por el departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 de la ley N° 16.744. **Su incumplimiento podrá ser sancionado conforme al artículo 16 de la citada ley, con el recargo de su**

**cotización adicional, sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones que procedan.**

Las medidas de prevención acordadas por los Comités Paritarios, los Departamentos de Prevención de Riesgos o prescritas por los organismos administradores, según sea el caso, podrán ser objeto de reclamación, de conformidad a los artículos 66 inciso quinto y 77 inciso tercero de la ley N° 16.744, respectivamente.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, impartir instrucciones a los organismos administradores sobre la forma y condiciones en que deben efectuarse las prescripciones y las verificaciones de su cumplimiento.

## **TÍTULO XL GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS DE MENOR TAMAÑO**

**ARTÍCULO 203°.-** 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 de este reglamento.

4. Asistencia técnica de los organismos administradores. Los organismos administradores de la ley N° 16.744 deberán otorgar asistencia técnica permanente a las entidades empleadoras que regula este Título.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones a los organismos administradores sobre el contenido del instrumento de autoevaluación, de la matriz y del programa de trabajo preventivo, sobre la oportunidad y mecanismo para su remisión a las entidades empleadoras y la asistencia técnica que deban proporcionarles.

**ARTÍCULO 204°.-** Encargado de la prevención de riesgos laborales en las empresas de hasta cien personas trabajadoras. 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 205°.-** 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 funcione 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 D.S. N° 44 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O. 27.07.24), 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 D.S. 44 ya señalado.

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 el artículo 33 inciso primero de este reglamento.

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

## **TÍTULO XLI DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS CAUSAS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**ARTÍCULO 206°.-** 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 y promoviendo la participación de los trabajadores y sus representantes, 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 el organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

**TITULO XLII**  
**ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)**  
**LEY NUM 20.609**

**Artículo 207°.-** Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

**Artículo 208°.-** Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. 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 209°.-** Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

**Artículo 210°.-** Legitimación activa. 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 a su cargo el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación. 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, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

**Artículo 211°.-** Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

**Artículo 212°.-** Prueba. Serán admitidos todos los medios de prueba obtenidos por medios lícitos que se hubieren ofrecido oportunamente y que sean aptos para producir fe. En cuanto a los testigos, cada parte podrá presentar un máximo de dos de ellos por cada punto de prueba. No habrá testigos ni peritos inhábiles, lo que no obsta al derecho de cada parte de exponer las razones por las que, a su juicio, la respectiva declaración no debe merecer fe. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

**TITULO XLIII**  
**PERMISO PARA EFECTUAR EXÁMENES DE MAMOGRAFIA Y PRÓSTATA**

**Artículo 213°.-** El artículo 66 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.769, dispone que las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, 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.

La norma agrega que el tiempo para realizar estos exámenes, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Para hacer uso 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. Se debe tener presente que la ley establece que este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario. Finalmente, en el caso de los trabajadores afectos a un instrumento colectivo que contemple un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

**TÍTULO XLIV**  
**DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD SOCIAL**

**Artículo 214°.-**

En el título XXI Sobre Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se cuenta con el cargo cuya función y el rol es promover al interior de nuestra organización políticas destinadas a eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra ambos sexos, reconocer la diversidad de géneros existentes y asegurar la superación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales basados en la eliminación de la idea de superioridad de géneros. Asimismo, este Artículo esta de la mano con nuestro “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO” y poder así potenciar y mantener nuestro ambiente de trabajo sano.

**TÍTULO XLV**  
**MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO “DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR” Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

**Artículo 215°.-** Se menciona, que toda persona que trabaje en las instalaciones y tengan a su cuidado personal a un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad, o situación de dependencia severa o moderada, tendrá preferencia para la consideración de la entrega de feriados proporcionales respectivos. Dicha solicitud, la realizará el involucrado con anticipación mínima

de 30 días con el respectivo empleador.

Los documentos que deberá adjuntar en la solicitud serán: certificado de nacimiento que acredite filiación respecto del niño o niña, resolución judicial del tribunal que otorgue el cuidado personal de este o certificado de inscripción en registro nacional de discapacidad o, en caso contrario documento emitido por Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o bien el documento que lo reemplace y de cuenta de la situación.

## **TITULO XLVI**

### ***Riesgo de contagio COVID-19 FIN ALERTA SANITARIA***

En primer lugar, y en toda circunstancia, el empleador tiene el deber de resguardar la vida y salud de sus trabajadores y adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección, de acuerdo a lo que establece el artículo 184 del Código del Trabajo. Al respecto, la Dirección del Trabajo ha establecido, en su Ord. N° 1116/004 del 06 de marzo de 2020, y en el Ord. N° 1239/005, que a propósito de la emergencia sanitaria por el COVID-19, que este deber adquiere especial relevancia, debiendo adoptar, entre otras medidas, aquellas sugeridas u ordenadas por la autoridad sanitaria u otra competente al efecto.

El propio artículo 184 establece los siguientes aspectos como de responsabilidad del empleador:

1. Deber de informar a sus trabajadores de los riesgos asociados a la prestación de los servicios.
2. Mantener de forma permanente las condiciones de higiene y seguridad adecuadas
3. Proporcionar los implementos necesarios para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

#### **Artículo 216°. - Respecto al COVID-19**

El COVID-19 es una cepa de la familia de “coronavirus” que no se había identificado previamente en humanos, y ha sido denominado de esa manera por la Organización Mundial de la Salud.

Los coronavirus son causantes de enfermedades que van desde un resfriado común, hasta enfermedades respiratorias más graves, como una Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave.

Su peligrosidad radica en que es un virus de rápida propagación y alto contagio, pues se transmite de persona a persona mediante el contacto cercano, probablemente por secreciones respiratorias, como la tos o la saliva.

Asimismo, se ha establecido que puede permanecer horas en distintas superficies contaminadas, haciendo importante el lavado de manos frecuente y el evitar tocarse la cara con ellas cuando se ha estado en lugares públicos.

#### **Artículo 217°. - Sintomatología**

Los síntomas son similares a los de una gripe común en un inicio, como el malestar general, la fatiga, dolores de cabeza y/o musculares, a los que se puede agregar fiebre sobre los 38° C., tos seca, y en ocasiones más graves, dificultad para respirar.

Se estima que los síntomas pueden aparecer entre 1 a 15 días desde la exposición al virus, razón por la cual, en caso de sospecha, se hace un llamado general a una cuarentena preventiva.

### **Artículo 218°. - Respecto al Estado de Catástrofe**

Dentro de las facultades otorgadas al Presidente de la República en la Constitución Política de la República, existe la posibilidad de que este declare alguno de los Estados de Excepción Constitucional que la misma Constitución establece.

Estos Estados son mecanismos a través de los cuales se altera la situación de normalidad y regularidad de los derechos y libertades de las personas que se encuentran garantizados en la Constitución, debido a razones graves y extraordinarias, y con la finalidad de proteger otro bien mayor, por un tiempo determinado.

Hoy en día, y en razón de la emergencia sanitaria que vive el país a propósito del COVID-19 (o "Coronavirus"), se decretó Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por un plazo de 90 días.

La dictación de un Estado de Catástrofe permite al Presidente de la República, tomar las siguientes medidas:

- a. Suspender o restringir la circulación de las personas y el transporte de mercadería;
- b. Suspender o restringir las libertades de trabajo, información, opinión y de reunión;
- c. Disponer requisiciones de bienes y establecer limitaciones al ejercicio del derecho de propiedad;
- d. Adoptar todas las medidas extraordinarias de carácter administrativo que estime necesarias

### **Artículo 219°. - Las relaciones laborales**

En relación a las medidas que permite tomar y la restricción de los derechos y libertades, las relaciones laborales podrían verse afectadas, restringidas o modificadas.

De esta manera, y a propósito de la emergencia sanitaria en general, las autoridades toman medidas como el establecimiento de toques de queda, cierre de locales, restricción de actividades, entre otras, que obligan a empleadores y trabajadores a tener ciertas consideraciones especiales, y que ha conllevado que las autoridades administrativas se hayan pronunciado sobre distintos aspectos.

### **Artículo 220° . - Medidas respecto al Covid-19**

El propio artículo 184 establece los siguientes aspectos como de responsabilidad del empleador:

1. Deber de informar a sus trabajadores de los riesgos asociados a la prestación de los servicios.
2. Mantener de forma permanente las condiciones de higiene y seguridad adecuadas
3. Proporcionar los implementos necesarios para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Asimismo, y en relación a la emergencia sanitaria reciente, la Dirección del Trabajo ha establecido que debe proporcionar permanente y oportunamente toda la información al respecto que emane desde la autoridad sanitaria o cualquier otra competente al efecto. De la misma manera, les compete controlar eficazmente la adopción de las medidas al interior de la empresa, con el objeto de lograr la real aplicación de las mismas entre los trabajadores, y deben otorgar los permisos que razonablemente sean necesarios para realizarse los exámenes preventivos que correspondan, sin que ello importe un menoscabo o un perjuicio para los trabajadores.

### **Artículo 221° . - Control de temperatura**

Considerando que el deber de seguridad contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, menciona que el empleador debe tomar todas las medidas necesarias, y que además estas deben ser eficaces, se considera válido practicar exámenes rápidos a los trabajadores como el controlar su temperatura.

Sin embargo, es importante recordar que esta medida debe ser realizada respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, y, además, evitando el contacto físico lo más posible, para reducir los riesgos de contagio.

Como medida preventiva para todos los trabajadores, y en atención a la actual emergencia sanitaria, la Dirección del Trabajo en su Dictamen Ord. Nº 1164/004 del 06 de marzo del 2020, corresponde que le dé permiso para acudir al centro de salud o derivarlo en su caso a la mutualidad a la que se encuentra afiliada el empleador, con el objeto de que pueda realizarse los exámenes preventivos, y si correspondiere, se le otorgue la respectiva licencia médica.

### **Artículo 222° . - Otras medidas puede adoptar el empleador para evitar un despido o cese de las funciones, y a la vez, proteger a sus trabajadores**

A través de los dictámenes al efecto (Ord. Nº 1116/004 del 06 de marzo de 2020 y Nº 1239/005 del 19 de marzo de 2020), la Dirección del Trabajo ha sugerido las siguientes medidas para propender a la estabilidad en el empleo y a la continuidad laboral de los trabajadores:

- a) Que se establezca la prestación de servicios a distancia o teletrabajo cuando las labores así lo permitan
- b) Celebrar pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores, con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público
- c) Que se decrete feriado colectivo, en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo
- d) Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal

- e) Convenir con los trabajadores la distribución del trabajo en turnos
- f) Pactar y establecer medidas para evitar la aglomeración en los lugares de trabajo, como la separación en los espacios de comida y descanso

#### **Artículo 223° . - Medidas de higiene adoptadas para resguardar la salud de los trabajadores**

En cuanto a la higiene del lugar de trabajo, y de acuerdo a lo establecido por la autoridad sanitaria con motivo de la emergencia, se consideran las siguientes medidas:

- a. Generar instructivos visibles sobre el correcto lavado de manos, disponiendo además de agua potable, jabón y alcohol gel.
- b. Reforzar el aseo y limpieza de las faenas, y en especial, de áreas comunes, como el baño, lugares de consumo de alimentos, áreas de descanso y de elementos de trabajo como lápices, escritorios, manillas de puertas y otros relacionados.
- c. Instruir a que tanto trabajadores como personas relacionadas deben toser o estornudar cubriendo su boca o nariz con un pañuelo desechable o el antebrazo.
- d. Prever que, en los espacios comunes, tales como comedores, transporte, oficinas o disposición de escritorios, se mantenga entre los trabajadores y personas relacionadas una distancia de a lo menos, un metro por persona.

#### **Artículo 224° . - Suspensión de obligaciones que emanan de la relación laboral**

Se trata de un acuerdo entre el empleador y el trabajador en que estos deciden suspender una o más obligaciones emanadas de la relación laboral. Esta modalidad no se puede establecer si no existe acuerdo por escrito con los trabajadores, debido a su importancia y trascendencia.

Respecto al trabajador, se puede suspender la obligación de prestar los servicios. Por su parte, respecto al empleador, se puede pactar la suspensión de la obligación de pagar la remuneración, ya sea de forma total o solo una parte.

Si se pacta la suspensión de los servicios, pero no de la remuneración, el empleador deberá pagar la remuneración y las cotizaciones previsionales correspondientes, como lo hace comúnmente.

En caso contrario, es decir, si se suspende tanto la obligación del trabajador como la del empleador de pagar la remuneración, no existirá entonces obligación de pagar las remuneraciones, ni tampoco de enterar las cotizaciones previsionales. En tal caso, el empleador debe dar aviso a las entidades previsionales correspondientes, enviando copia del anexo de contrato de trabajo donde conste la suspensión.

Se hace el alcance que, recientemente, desde el poder ejecutivo se anunció un “Plan Económico”, que entre sus medidas anuncia la posibilidad de que, los empleadores y trabajadores que pacten la suspensión de las relaciones laborales, podrán optar a la posibilidad de que el empleador pague igualmente las cotizaciones previsionales, pero la remuneración se pague por medio de los fondos que el trabajador posee en el Seguro de Cesantía (AFC) o con cargo al Seguro de Cesantía Solidario, según corresponda.

## **Artículo 225°. - Cierre de empresa, establecimiento o faena.**

**Artículo 225° A.-** Debe el empleador pagar la remuneración de sus trabajadores, si por decisión propia decide cerrar la empresa o lugar de trabajo por temor al COVID-19

Siendo una decisión voluntaria y unilateral del empleador, como medida preventiva y ante el temor de contagio, no puede eximirse del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, entre las que se encuentra, el pago de las remuneraciones convenidas.

**Artículo 225° B.-** Debe el empleador pagar la remuneración a sus trabajadores en casos de cierre de la empresa por decisión de la autoridad sanitaria o establecimiento del toque de queda

De acuerdo a la definición de caso fortuito o fuerza mayor que establece el artículo 45 del Código Civil, y cumpliendo los demás requisitos necesarios, podría considerarse que las medidas decretadas por la autoridad son un acontecimiento imposible de prever, que deja a la empresa sin otra opción que suspender las obligaciones que emanan de la relación laboral, como proporcionar por parte del empleador el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, y para el trabajador, su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, según lo ha establecido la Dirección del Trabajo en su Ord. N° 1239/005.

De esta manera, y siendo una decisión de la autoridad sanitaria u otra competente, que obliga a la empresa a cerrar o detener sus funciones, cesa su obligación de pagar la remuneración acordada, a la vez que, para el trabajador, cesa la de prestar los servicios para los que fue contratado.

Sin embargo, la determinación de que se trate de un caso fortuito o fuerza mayor debe ser dispuesta caso a caso, y no de forma general. Asimismo, y en caso de controversia, su resolución queda en manos de los tribunales de justicia, por medio de las acciones pertinentes.

## **Artículo 225° C.- Suspensión de la faena por fiscalizador de la Dirección del Trabajo**

Puede ocurrir que un fiscalizador de la Inspección del Trabajo respectiva o la autoridad sanitaria, decidan suspender la faena, al considerar que existe un peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, y que el empleador no ha tomado las medidas necesarias.

En este caso, y por ser una negligencia imputable al empleador, éste se encuentra obligado a continuar pagando las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social a sus trabajadores afectados.

La suspensión, generalmente, se extenderá hasta que el empleador demuestre haber subsanado las causas que motivaron la misma, y reciba la autorización para retomar las faenas por parte de la autoridad competente.

## **Artículo 226°. - FERIADO LEGAL Y FERIADO COLECTIVO**

Es posible que el empleador, como medida preventiva ante la emergencia sanitaria, convenga con sus trabajadores que estos ejerzan su derecho a feriado legal, permaneciendo la obligación del empleador de pagar la remuneración íntegra y las respectivas cotizaciones de seguridad social.

Como se trata de un derecho individual del trabajador, siempre se debe contar con el acuerdo de este, y no puede ser una decisión unilateral.

Lo anterior, es sin perjuicio de la facultad que tiene el empleador de decretar feriado colectivo.

El feriado colectivo se encuentra establecido en el artículo 76 del Código del Trabajo, y se refiere a la determinación del empleador de que, en sus empresas o establecimientos, o en una parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles, para que el personal haga uso de sus feriados legales, de forma colectiva.

La Dirección del Trabajo ha establecido en su Dictamen N° 1239/0005, que la emergencia sanitaria en la que se encuentra el país a propósito del COVID-19, permite que el empleador ejerza esta facultad.

A diferencia del feriado legal normal, esta medida no requiere del acuerdo de los trabajadores, pero al igual que en ese caso, la remuneración es de cargo del empleador, quién deberá pagarla de forma íntegra, y, asimismo, las cotizaciones de seguridad social correspondientes.

Este feriado deberá concederse a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

#### **Artículo 227° . - AUSENCIA DEL TRABAJADOR A PRESTAR SERVICIOS**

Si un trabajador no está enfermo y tampoco tiene una licencia médica que justifique una ausencia, pero manifiesta temor de asistir a sus labores por un posible contagio, podría convenirse una modalidad como el teletrabajo, si la naturaleza de las funciones así lo permite, o una suspensión de las obligaciones laborales, si así lo consiente.

Si no existe acuerdo, el empleador podría hacer uso de las facultades disciplinarias que la ley le reconoce, y que se encuentren también establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente, como las amonestaciones verbales y/o escritas, las multas o los descuentos de remuneraciones, pudiendo incluso llegar al despido.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe recordar el derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo habiendo comenzado su jornada, cuando considere, por motivos razonables, que continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, de conformidad a lo establecido en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.

#### **Artículo 227° A.- otros trabajadores en situación de riesgo (adultos mayores, inmunodeficientes) pueden ausentarse producto del COVID-19 y la emergencia sanitaria**

Todo trabajador que se ausente del trabajo por motivo del virus COVID-19, debe justificar su ausencia con la respectiva licencia médica, caso en que se encuentra facultado para no concurrir a prestar los servicios para los que fue contratado, y su remuneración será pagada por el subsidio respectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador puede determinar, de forma preventiva y voluntaria, que sus trabajadores de riesgo que no cuenten con la licencia médica respectiva, puedan ser eximidos de la obligación de prestar servicios, caso en que le correspondería continuar pagando las remuneraciones, pues se trata de una medida voluntaria y no impuesta.

De esta manera, y mientras no exista una decisión de la autoridad sanitaria u otra competente, o el trabajador no tenga una licencia médica, la posibilidad de ausentarse del trabajo queda a voluntad del empleador como medida preventiva, sin perjuicios de las otras medidas que puedan acordar las partes, como el teletrabajo o la suspensión de las obligaciones de la relación laboral, siempre y cuando se escriture en el correspondiente anexo de contrato de trabajo.

#### **Artículo 227° B DESPIDOS**

La Dirección del Trabajo en su Ord. N° 1239/005, del pasado 19 de marzo de 2020, ha mencionado que

el cierre de la empresa por decisión de la autoridad sanitaria no implica que proceda la causal de despido del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo.

Lo anterior, en razón de que la emergencia sanitaria se trataría de un imprevisto transitorio o temporal, y que permite tomar otras acciones, como la suspensión de las obligaciones de la relación laboral.

Así, dicha causal tiene una aplicación restrictiva, en razón del principio de estabilidad relativa en el empleo y el de continuidad laboral que circunscriben el derecho del trabajo, y la emergencia sanitaria no permite su ampliación.

En todo caso, la ponderación de si los hechos justifican o no un despido por dicha causal, puede ser realizado única y exclusivamente por los tribunales de justicia.

## **TITULO XLVII**

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

**Artículo 228°.**-El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia 30 días después de haberse puesto en conocimiento de los trabajadores y fijar su texto en al menos dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar de Mayo del año 2025, pero se entenderá prórroga automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Experto en prevención de riesgos, de la empresa o los trabajadores.

**Artículo 229°.** - Cualquiera modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada ipso facto al presente texto.

### **DISTRIBUCIÓN**

- Ministerio de Salud (Seremi de Salud Valparaíso, Dirección: Calle Quinta # 231, Viña del Mar).
- Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Valparaíso, Dirección: 3 Norte # 858, Viña del Mar).
- Biomec Ingeniería Ltda. (Dirección: Ex Villa Independencia n°14, Colmo-Concón, Baquedano n°1965, Quintero) y en cada uno de sus contratos y obras.
- Instituto de Seguridad del Trabajo (IST-Álvarez n°662, viña del Mar.)
- Trabajadores de la Empresa.

## ANEXOS

Resoluciones aplicables

### Anexo 1:

#### **RESOLUCIÓN EXENTA 327/ MARZO 2024: APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGOS DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS**

Se indica la actualización del Protocolo de Vigilancia para Trabajadores Expuesto a Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos, publicado el 5 de marzo de 2024, misma fecha de entrada en vigencia.

El objetivo de este, es establecer un sistema integral de monitoreo y seguimiento, que permita identificar, 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 la población.

BIOMECLTD.A-2023