

TÍTULO PRELIMINAR

I. Definiciones

Artículo 1°.- En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 153 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se dicta el presente reglamento interno de orden, higiene y seguridad (el “**Reglamento**”), que contiene las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de **CAP S.A.**, RUT N° 91.297.000-0, en adelante e indistintamente también la “**Empresa**” o “**CAP**”, así como también las normas a que ellos deben sujetarse en materia de higiene y seguridad industrial.

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

Con sujeción al presente Reglamento, la Empresa garantiza a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, con respeto a las garantías fundamentales de ambas partes en la relación laboral. A este efecto adoptará las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad, con el auxilio de los organismos internos pertinentes, tales como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, si así fuere del caso.

Los trabajadores deberán desempeñar sus labores ateniéndose estrictamente a la legislación y reglamentos vigentes en materia laboral, previsional y de higiene y seguridad industrial.

Las disposiciones de este reglamento deben ser consideradas como parte integrante de los contratos de los trabajadores de la Empresa, y su infracción como una falta a las estipulaciones de estos últimos. Estas faltas están sujetas a las sanciones que en su parte pertinente establece el reglamento, sin perjuicio de que, por su gravedad o reiteración, pueden dar lugar también a la caducidad del contrato de trabajo.

II. Objeto del Reglamento

Artículo 2°.- El objeto esencial de este reglamento es otorgar claridad a todos los trabajadores de CAP S.A. en cuanto a la aplicación práctica de sus derechos, obligaciones y prohibiciones, y contribuir a divulgar entre ellos las disposiciones legales que los rigen, especialmente en materias de orden, higiene y seguridad. Por tanto, constituye un cuerpo normativo auxiliar y canalizador de las buenas relaciones laborales.

Lo dispuesto en el inciso anterior deberá tenerse siempre presente cuando se trate de interpretar el sentido y alcance de sus normas, a fin de que no se desvirtúe esta finalidad superior.

III. Aplicación del Reglamento

Artículo 3°.- Las normas del presente reglamento son aplicables a todos los trabajadores que se desempeñen en CAP S.A. Igualmente, se aplican, en lo que corresponda, a quienes no tienen esa calidad, pero que se desempeñen en su recinto por causa de contrataciones o subcontrataciones de servicios, o prestando servicios como trabajador independiente. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas sobre subcontratación, contempladas por los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

Este reglamento debe entenderse complementario de los respectivos Contratos de Trabajo, sus leyes y normas, por lo que el personal está obligado al fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

Por lo tanto, prevalecen por sobre lo dispuesto en este reglamento:

- a) Las normas de carácter legal y reglamentario;
- b) Las estipulaciones especiales convenidas en los contratos individuales de trabajo;
- c) Las estipulaciones especiales contenidas en los instrumentos colectivos del trabajo.

Se entienden por “instrumentos colectivos de trabajo” los contratos y convenios colectivos, los fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva y los acuerdos que por su naturaleza revisten el mismo carácter.

Con todo, aún en estos casos se aplicarán las disposiciones de este reglamento, en todo cuanto no se haya previsto en las normas o estipulaciones a que se refieren las letras a), b) y c) precedentes, o que no haya podido estipularse por tratarse de materias respecto de las cuales la ley prohíbe negociar.

LIBRO I

DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

PÁRRAFO I

Del ingreso a la Empresa y del contrato de trabajo

Artículo 4°.- Toda persona al ingresar como trabajador a CAP S.A., deberá presentar en el Departamento de Personal y/o en la unidad que ejerza tales funciones, cómo mínimo los siguientes documentos:

1. Currículum vitae, incluyendo dirección de correo electrónico vigente.
2. Copia de su cédula nacional de identidad, RUT o RUN. En el caso de extranjeros, deberá presentarse el documento de identidad y aquél que acredite la visación de residencia o el permiso especial de trabajo para extranjeros en Chile, según corresponda.
3. Documentación comprobatoria de sus cargas familiares.
4. Certificados de estudios, incluyendo el título profesional o certificado que acredite su capacidad técnica o profesión o su oficio, cuando corresponda.

5. Certificado de antecedentes otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación, cuando corresponda de acuerdo al cargo.
6. Certificado de Situación Militar, si fuese varón mayor de 18 años.
7. Certificado de Afiliación y estado previsional (afiliado o pensionado) a alguna Administradora de Fondos de Pensiones, de Salud y Seguro de Cesantía.
8. Certificado Médico Preocupacional extendido por el servicio que la Empresa determine (Facultad de la Empresa exigirlo), en los casos que el desempeño del cargo lo requiera.
9. Certificado de antecedentes comerciales, cuando en razón de la naturaleza del cargo se estime pertinente.
10. Si fuere menor de 18 años de edad, autorización notarial correspondiente.
11. Certificado emitido por entidad previsional para acreditar antigüedad laboral en caso de feriado progresivo, cuando corresponda.
12. Cuando corresponda, certificado de la COMPIN, que acredite la discapacidad o comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Incapacidad, en caso de ser procedente.
13. Números de cuenta corriente o cuenta vista para depósito de remuneraciones y otros emolumentos que pague el Empleador
14. Los demás antecedentes que la Empresa estime necesarios, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

En todo caso, y con sujeción al orden legal, la Empresa podrá rehusar cualquiera postulación, sin expresión de causa.

Si posteriormente a la contratación se determina que para ingresar a la Empresa se hubiere presentado documentos falsos, será causal inmediata de terminación de contrato de trabajo.

La Empresa como norma, no contratará personal menor de 18 años y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones vertidas en el Capítulo II “De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores”, Título I, Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 5°.- Cumplidos los requisitos de ingreso, el contrato de trabajo deberá escriturarse el día de ingreso del trabajador o, a más tardar, dentro del plazo de 15 días seguidos, contados desde su incorporación a la Empresa. Si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, el mencionado plazo será de 5 días. Dicho contrato se extenderá por triplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y los restantes en poder del empleador, en uno de los cuales se certificará bajo firma del trabajador, la recepción de este.

El contrato de trabajo deberá ser firmado por el representante del empleador y por el trabajador, con firma electrónica por medio del sistema Docusign (u otro proveedor que sea contratado por la empresa en el futuro), y quedará una copia disponible para cada parte.

Si el trabajador se negare a firmar contrato, se remitirán los antecedentes a la inspección de trabajo respectiva, para los efectos previstos en el artículo 9° del Código del Trabajo.

Artículo 6°.- Si el Trabajador y el Empleador acordasen que la prestación de servicios se ejecutará en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, ya sea en el domicilio del trabajador o bien cualquier otro lugar libremente elegido por él, el Empleador deberá registrar el contrato (o su respectivo anexo, en caso que se acuerde con posterioridad), en un plazo de 15 días en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo, quien remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

Asimismo, la Empresa mantendrá en el Registro Electrónico Laboral —plataforma digital dispuesta por la Dirección del Trabajo—, los antecedentes e instrumentos laborales que correspondan, en los términos dispuestos por la Ley 21.327 y sus reglamentos.

Por su parte, en cumplimiento de la obligación establecida en la Ley N°21.015, el Empleador registrará los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen provisional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

Artículo 7°.- El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador a la Empresa.
3. Lugar de procedencia del trabajador, si para su contratación se le hizo cambiar de domicilio.
4. Determinación de la naturaleza de los servicios del trabajador y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
5. Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
6. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
7. Plazo de contrato. La duración del contrato fijo no podrá exceder de un año, salvo en que la ley autorice un plazo superior. El hecho de continuar prestando servicios el trabajador con el conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transformara en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo.
8. Otros pactos que acuerden las partes.

Para los efectos de los trámites, diligencias y actuaciones que originen la aplicación de las normas de este párrafo, el trabajador se entenderá con el área a cargo del desarrollo organizacional y recursos humanos de la Empresa, o la dependencia de este último que haga sus veces.

PÁRRAFO II

De las modificaciones a los contratos de trabajo

Artículo 8°.- Las modificaciones al contrato individual de trabajo requieren del acuerdo de la Empresa y del trabajador, deben consignarse por escrito y serán firmadas por las partes en un documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidas en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Con todo, no se requerirá del acuerdo del trabajador para modificar el contrato en los siguientes casos:

1. En aquellos casos en que no se es exigible la actualización por escrito de la remuneración del trabajador, en conformidad a lo señalado en el inciso final de este artículo.
2. Cuando, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo, se altere la naturaleza de los servicios del trabajador, o el sitio en que ellos deben presentarse, siempre que se trate de

labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

3. Cuando, en conformidad al mismo precepto, el empleador, por circunstancias que afecten a todo el proceso, altere la distribución de la jornada de trabajo convenida. Dicha alteración podrá alcanzar hasta sesenta minutos diarios, sea por la anticipación o postergación de la hora de ingreso o salida al trabajo.

Si el trabajador, estima que no se cumplen las condiciones indicadas en los dos números precedentes, podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo y, en su caso, ante los tribunales de la misma especialidad, conforme lo previene el citado artículo 12 del Código del Trabajo. Ello es sin perjuicio de la facultad del trabajador de recurrir al procedimiento de reclamos regulado en el presente reglamento.

PÁRRAFO III

De las Obligaciones y Prohibiciones

A. De las Obligaciones del Empleador

Artículo 9º.- El empleador está obligado a cumplir las siguientes normas de orden:

1. Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador. A este efecto, el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pueden afectar su intimidad, vida privada u honra.
2. Abstenerse de incurrir en actos de discriminación arbitraria, en los términos previstos en el artículo 19 de la Constitución Política de la República y en el artículo 2º del Código del Trabajo.
3. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
4. Observar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombre y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Al efecto, se entenderá que las diferencias derivadas de la antigüedad del trabajador en el servicio constituyen una diferencia objetiva no arbitraria.
5. Mantener reserva sobre toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
6. Observar las obligaciones que le imponen las normas sobre sindicalización y negociación colectiva, en especial en cuanto a la prohibición de injerencia en la actividad sindical y de interferencia indebida en los procesos de negociación iniciados por los trabajadores, o por sus organizaciones sindicales.
7. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de riesgos, la adopción de las medidas de higiene laboral y la observancia de las instrucciones de los organismos competentes sobre la materia.
8. Aplicar y completar el Formulario de Autoevaluación de riesgos entregado por la Empresa, cuando el trabajador preste servicios en modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia. Entregar oportunamente este documento y ser veraz en su contenido.
9. Cumplir con las condiciones definidas en el Programa de Prevención de Riesgos, así como también con las Capacitaciones relativas al trabajo en modalidad de Teletrabajo.

10. Autorizar, coordinar y facilitar los medios para que la Empresa y al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes para efectuar la inspección del lugar de trabajo a fin de controlar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad en caso que el trabajador efectúe trabajo a distancia o teletrabajo.
11. Dar estricto cumplimiento al protocolo de acciones para la gestión preventiva del COVID-19.

B. De las Obligaciones de Orden del Trabajador

Artículo 10°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Código del Trabajo, sus leyes complementarias, el resto de la legislación y los reglamentos de todos estos cuerpos legales, constituyen obligaciones generales y especiales de los trabajadores, entre otras, las siguientes:

B.1.- Obligaciones Generales

1. Realizar personalmente, con esmero y dedicación la labor convenida.
2. Cumplir con las políticas, manuales, procedimientos y protocolos de la empresa, como asimismo este reglamento interno de orden higiene y seguridad.
3. Efectuar el trabajo de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de la Administración de la Empresa, sus Jefes o Supervisores.
4. Desempeñar el trabajo con diligencia, y colaborar a la mejor marcha y prosperidad de la Empresa.
5. Respetar al empleador, a sus representantes, a los socios y a los trabajadores en su persona y dignidad.
6. Prestar auxilio, colaboración y ayuda en casos de siniestro o riesgo dentro la Empresa.
7. Guardar la debida lealtad a la Empresa, en diversos aspectos constituyen infracción a este deber los regalos, sumas en dinero o ventajas recibidas por el trabajador en razón de la posición que en ella ocupa, o de la responsabilidad que deriva de esta Empresa.
8. Mantener secreto sobre la información de la Empresa de la cual tenga conocimiento por causa o por ocasión de su trabajo, así como de los asuntos administrativos reservados (Ej.: información contable, remuneraciones, antecedentes de los clientes, entre otros aspectos). Esta obligación se extiende a los antecedentes de la Empresa, Clientes y de los demás trabajadores de la Empresa, sobre los cuales pueda tomar conocimiento, y subsiste aun después de terminado el contrato.
9. Guardar la más absoluta reserva de los negocios que directa o indirectamente se relacionen con la Empresa y abstenerse de responder, sin previa consulta a su jefe de inmediato, cuando le formulen preguntas sobre las operaciones realizadas o sobre asuntos que puedan originar responsabilidades o perjuicios para la compañía.
10. Abstenerse de realizar actividades propias, relacionadas o que entren en competencia con el giro de la Empresa, sea en forma dependiente o independiente, por sí o por interpósita persona. En consecuencia, queda prohibido al trabajador colaborar con quienes lo hagan. El trabajador podrá desempeñar estas actividades solo si existe autorización escrita de la Empresa. En caso contrario, y de acuerdo con lo que se exprese en el contrato de trabajo, la infracción a este deber podrá ser sancionada conforme lo dispuesto en el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo.
11. Abstenerse de ejecutar otras funciones, no comprendidas en el número anterior, que puedan oponerse a la adecuada ejecución de sus funciones para la Empresa o signifiquen fugas de capital, conocimiento o competencia.

12. Efectuar los reemplazos que disponga la Empresa, de acuerdo a las instrucciones del jefe directo.
13. Cumplir fielmente con las demás obligaciones que le impongan las normas legales y reglamentarias laborales, el contrato individual y los contratos o convenios colectivos de trabajo, o que constituyan el efecto necesario del correlativo derecho o facultad del empleador para administrar la Empresa.
14. Someterse a los controles sobre ingesta de alcohol y sustancias psicotrópicas, los cuales se fundan en la obligación de la Empresa de velar por la seguridad de las personas y de los bienes que se encuentran en el recinto de sus establecimientos. Esta obligación constituye una expresión de las garantías constitucionales relativas a la integridad física de las personas, protección de la salud y derecho de propiedad, que el empleador debe respetar, y se manifiesta en su facultad para exigir que el personal se someta a determinadas medidas de seguridad, como son el examen antidrogas, destinado a detectar la ingesta de sustancias alcohólicas, psicotrópicas y estupefacientes prohibidos. Lo anterior, bajo condición de que todas las medidas pertinentes participen de las características anotadas en el número precedente, con relación a su carácter preventivo -no investigativo o pre policial- y despersonalizadas, por lo cual se aplicaran en forma universal o aleatoria a los trabajadores, respetando su privacidad, dignidad e intimidad. A este efecto, se aplicarán los mismos sistemas técnicos definidos en el número precedente.
15. Someterse a los controles que CAP S.A. establezca con relación a la correspondencia que se curse por medio de equipos y servicios tecnológicos de propiedad de la Empresa, como, por ejemplo, notebooks, teléfonos celulares, correos electrónicos, entre otros, los que deberán ser utilizados esencialmente en actividades propias de las labores que el trabajador cumple en la Empresa. A la Empresa corresponderá adoptar las medidas de administración y control relacionadas con esta materia. Al efecto, atendida la finalidad exclusivamente empresarial que debe revestir la correspondencia electrónica por medio de cualquier medio tecnológico facilitado por la Empresa al trabajador para el cumplimiento de su cargo, toda comunicación, datos e información contenida y almacenada al interior de dichos medios tecnológicos son de propiedad de la Empresa, y por tanto quedará archivada mediante una copia registrada en el sistema computacional de CAP S.A.
16. Cumplir con las políticas y procedimientos contenidos en el marco normativo de seguridad de la información de la Compañía.

B.2.- Obligaciones Especiales

1. Asistir diaria y puntualmente a su trabajo, a las horas fijadas, y permanecer en él durante toda la jornada.
2. Registrar todo ingreso y salida del trabajo en los controles que lleva la Empresa, registrando su marca en reloj control, o en sistema que para estos efectos haya establecido la Empresa.
3. Constituirá obligación especial del trabajador consignar solamente datos fidedignos en los formularios, planillas, inventarios y otros documentos que deba llenar en el ejercicio de sus funciones. Igualmente, los trabajadores que manejen dinero o que tengan acceso a los bienes o mercaderías de la Empresa deberán observar un riguroso cuidado sobre los mismos, dando aviso sobre toda pérdida, sustracción, merma o defecto, cualquiera sea la causa por la cual ello se produzca.
4. Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo, y solicitar autorización a su jefe de directo para ausentarse temporalmente de él.
5. Atender cuidadosamente todos los controles y señales de trabajo, destinados a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás trabajadores, a sus superiores, a los clientes y a las otras personas que asisten a la Empresa. El mismo cuidado deberá observar en relación con los controles y señales dirigidos a proteger los bienes de esta última.

6. Usar los elementos de protección y seguridad que le proporcione la Empresa, con inclusión de aquellos que le son proporcionados para combatir la radiación por rayos ultravioleta.
7. Mantener limpia y aseada el área de trabajo.
8. Cuidar los equipos, máquinas, vehículos, enseres, materiales y documentos de trabajo, y efectos de la Empresa, economizando útiles, electricidad, agua y energía en general, contribuyendo así, a darles un uso más eficaz y responsable.
9. Usar, en todo momento, modales correctos, y guardar deferencia con sus compañeros de trabajo, superiores, clientes y visitas.
Informar a la Empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en su contrato de trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones u otras asignaciones familiares o previsionales. Especialmente el trabajador deberá informar toda modificación relativa a su incorporación, permanencia o retiro de la respectiva Administradora de fondos de pensiones y de la de Salud Previsional.
10. Observar en todo momento una conducta correcta y honorable y desempeñar sus funciones con dignidad y responsabilidad.
11. En el caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir a este adecuadamente acerca de todos los deberes, circunstancias y antecedentes propios del cargo.
12. Cumplir en todo momento el reglamento de higiene y seguridad industrial y cooperar a extinguir o prevenir incendios y otros riesgos en el o los recintos de trabajo de CAP S.A.
13. Participar como alumno, instructor o relator, en los programas de capacitación, de acuerdo a las necesidades de la Empresa y al contrato de trabajo.
14. Guardar reserva sobre los antecedentes o datos de que tome conocimiento con ocasión de sus funciones.
15. Mantener una conducta leal y respetuosa con clientes o visitas de la Empresa, y con las personas que concurren a ellas por razones propias del giro del establecimiento.
16. En caso de trabajo a distancia o teletrabajo, completar el formulario de autoevaluación dentro de un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días desde entregado éste por el empleador.
17. Sin perjuicio de las sanciones que regula el presente Reglamento, las infracciones a las obligaciones generales y especiales impuestas precedentemente darán lugar a la caducidad del contrato de trabajo cuando, por su gravedad o reiteración, dicha exoneración sea pertinente.

C. De las Prohibiciones de Orden para el Trabajador

Artículo 11°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el código del trabajo, sus leyes complementarias, el resto de la legislación y los reglamentos de todos estos cuerpos legales, constituyen prohibiciones generales o especiales del trabajador, entre otras, las siguientes:

C.1.- Prohibiciones Generales

1. Faltar al trabajo, o abandonarlo durante la jornada, sin el correspondiente permiso.
2. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas de abuso, así como ingresar, consumir, administrar o facilitar a otros el acceso a tales sustancias en cualquier instalación de la Empresa.
3. Ejecutar labores bajo los efectos del alcohol o drogas de abuso bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
4. Con el objetivo de prevenir el ingreso, tráfico, consumo de alcohol y/o drogas, la Empresa podrá revisar aleatoriamente los bolsos y casilleros de los trabajadores, en presencia del afectado y sin que ello signifique menoscabo para el trabajador.

5. Portar armas de cualquier clase en las horas y lugar de trabajo, salvo las que, en su caso, sean necesarias para el cumplimiento de su labor y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
6. Causar intencionalmente, o actuando con negligencia culpable, daños a maquinarias, equipos, instalaciones, materiales, u otros productos.
7. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
8. Utilizar el correo electrónico para fines particulares, ajenos a la función que desempeña el trabajador. A este respecto deberá tenerse presente que la información contenida en los registros o correos es propiedad del empleador, y por lo tanto, éste podrá acceder a dichos antecedentes en cualquier momento, con arreglo a los límites de la normativa vigente.
9. Fumar en dependencias e instalaciones de la Empresa, salvo en aquellos lugares expresamente autorizados y demarcados. En todo lo concerniente a esa prohibición se aplicará lo dispuesto en la Ley N° 20.105 (regulación publicidad y consumo de tabaco).

C.2.- Prohibiciones Especiales

1. Atender durante la jornada de trabajo, y en el recinto de la Empresa, a personas extrañas a ella y ajenas a su giro, sin la debida justificación.
2. Llegar atrasado a trabajar, o emplear más tiempo que el que corresponde para la colación.
3. Dormir, preparar comida o consumir alimentos en lugares no habilitados para ello.
4. Marcar o firmar asistencia fuera de las horas de entrada o salida y sin el permiso correspondiente, o alterar los otros controles y/o registros establecidos para este efecto por la Empresa.
5. Adulterar, dar datos falsos, o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia o de cualesquier otros documentos.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o dedicarse a labores ajenas al cargo.
7. Realizar actividades políticas, religiosas o societarias y distribuir propaganda política de cualquiera especie en el recinto de la Empresa.
8. Asumir compromisos o participar en hechos que puedan dañar el prestigio, integridad, nombre comercial o patrimonio de la Empresa.
9. Recolectar fondos para cualquier fin que no sea expresamente autorizado por la administración de la Empresa.
10. Usar elementos, efectos o materiales de la Empresa en asuntos personales.
11. Sacar del recinto de la Empresa vehículos, maquinas, herramientas, elementos de trabajo, materiales, nuevos o usados, de propiedad de esta o de terceros, sin autorización dada expresamente por la gerencia o el jefe de área correspondiente.
12. Botar basura dentro del recinto de la Empresa, o atentar contra cualquier disposición o instrucción que se imparta sobre orden, aseo o higiene.
13. Ejecutar actos que atenten contra la moral, la disciplina y las buenas costumbres.
14. Laborar en horas extraordinarias sin encontrarse autorizado por la gerencia de la Empresa, o por el respectivo jefe de área.
15. Se considerará falta grave que un trabajador registre la asistencia de otros colaboradores.
16. Sin perjuicio de las sanciones que regula el presente Reglamento, las infracciones a las prohibiciones generales y especiales impuestas precedentemente darán lugar a la caducidad del contrato de trabajo cuando, por su gravedad o reiteración, dicha exoneración sea pertinente.

C.3.- Prohibiciones en el ámbito Seguridad de la Información: se prohíbe asumir actitudes o ejecutar cualquier acción o acto que sean contrarias a las políticas y procedimientos contenidos en el Marco Normativo de Seguridad de la Información, dispuesto en la Intranet de la Compañía.

PÁRRAFO IV

De la Jornada de trabajo y del descanso semanal y en días festivos

Artículo 12°.- La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cinco (45) horas semanales, que se distribuirán en un horario de lunes a viernes de 8.30 a 17.30 horas, y viernes de 8:30 a 14:00 horas. Dicha jornada de trabajo se interrumpirá todos los días durante 1 hora, para que los trabajadores hagan uso de la colación. Este tiempo se computará como tiempo trabajado y podrá ejercerse entre las 13:00 y las 14:30 horas.

El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia y comprende además de la alimentación, los tiempos de traslado del trabajador desde y hacia el lugar donde ésta se proporcione.

No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las cuales se precisarán en los respectivos contratos de trabajo, en los cuales, asimismo, se detallará su distribución.

Cuando el servicio lo requiera, también podrán pactarse, con acuerdo del trabajador, horas de inicio y término de la jornada distinta a la señalada en el párrafo ante precedente, siempre y cuando se respete la jornada máxima legal, el tiempo destinado a colación y la circunstancia de considerarse éste como parte de la jornada.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que, dentro de la jornada ordinaria, el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labores, por causas que no le sean imputables.

Artículo 13°.- Por regla general, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, ni de diez horas diarias.

Artículo 14°.- De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, estarán excluidas de limitación en la jornada de trabajo la personas que presten servicios a distintos empleadores, conforme lo autoriza este reglamento; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata. Igualmente, aquellos que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Artículo 15°.- Se entiende por jornada extraordinaria la que exceda al máximo legal de cuarenta y cinco horas semanales, o de la jornada que se haya pactado en el contrato de trabajo, si esta fuera menor.

Con todo, también se entienden extraordinarias las horas que se trabajen en exceso sobre la jornada ordinaria semanal, con conocimiento de la Empresa.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la gerencia de la empresa, o por la jefatura directa correspondiente.

Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, o con el recargo convencional que se haya acordado individual o colectivamente, si fuere mayor a aquel.

No serán consideradas horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación del permiso haya sido solicitada por escrito o a través de correo electrónico por el trabajador y autorizada por el empleador.

No se considerarán horas extraordinarias aquellas que el trabajador ocupe quedándose, en forma absolutamente voluntaria, en los recintos de CAP S.A., por causas ajenas e independientes de la voluntad del empleador. Es responsabilidad del superior directo el cumplimiento de lo anterior.

Para calificar las horas trabajadas, se entenderá que el día laboral comienza en la hora en la que el trabajador debe iniciar sus funciones, que podrá contemplar el tiempo de preparación para este efecto. Lo anterior se entiende sin perjuicio de los acuerdos de las partes relativos a la compensación de permisos.

Artículo 16°.- Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Empresa autorizados por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

La Empresa podrá pactar con los trabajadores que la jornada correspondiente a un día hábil entre 2 días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado. Dicho pacto deberá constar por escrito.

Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente párrafo, salvo respecto de las excepciones señaladas en este Reglamento.

PÁRRAFO V

Del Control del Cumplimiento de la Jornada de Trabajo

Artículo 17°.- Los trabajadores estarán obligados a registrar diariamente su asistencia y horario mediante los sistemas que autoriza la ley y que implemente la Empresa. Estos pueden consistir en el libro de asistencia, el reloj control con tarjetas de registro o un sistema computacional alternativo este último autorizado por la Dirección del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el trabajador deberá registrar las horas de ingreso y salida del recinto donde presta sus servicios, y las salidas e ingresos que correspondan a permisos u otras ausencias ordenadas o autorizadas por la Empresa.

Estarán exentos de la obligación señalada en el inciso precedente, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Sólo podrán efectuar modificaciones, rectificaciones o enmiendas en el sistema de control de asistencia las personas expresamente facultadas para ello por la Empresa y mediante el procedimiento que en cada caso se indique. En caso alguno podrá hacerlas un trabajador en su propia tarjeta.

Artículo 18°.- La hora de ingreso registrada en el sistema de control de asistencia marca el inicio de la jornada, siempre que ella no sea anterior a la fijada en el contrato de trabajo para su inicio.

PÁRRAFO VI
De los Permisos

Artículo 19°.- Todo permiso al trabajador para no asistir al trabajo, para postergar la hora de entrada, para anticipar la hora de salida o para ausentarse por cualquier tiempo durante la jornada deberá ser solicitado previamente al jefe del área, quien podrá autorizarlo o rechazarlo, de acuerdo a los procedimientos internos de la Empresa. Esta misma jefatura decidirá su duración.

Artículo 20°.- En los casos en que por disposición de la ley deban otorgarse a los trabajadores facilidades para ausentarse del recinto, la Empresa las otorgará a condición de que la ausencia del trabajador no signifique, de modo alguno, un entorpecimiento para las labores del servicio.

Salvo casos estrictamente legales o imprevistos, los trabajadores deberán solicitar estos permisos con la debida anticipación.

Artículo 21°.- Permisos:

a) **Permiso por nacimiento:** Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de 5 días hábiles, con ocasión del nacimiento de un hijo. El permiso de 5 días a que se refiere este párrafo se contabilizará por sobre el permiso que establece la ley por el nacimiento de un hijo.

b) **Permiso post natal del padre:** El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620.

c) **Permiso por fallecimiento:** En el caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a 10 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Tendrá un permiso similar, por 7 días corridos, en caso de muerte del cónyuge o conviviente civil. Igual permiso se aplicará por 7 días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En caso de muerte del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso será por 3 días hábiles. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. Los días de permiso no podrán ser compensados en dinero.

d) **Permiso enfermedad grave del hijo:** Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor. Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador.

Lo anterior, sin perjuicio de las prestaciones establecidas por la Ley 21.063, que crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas. Dicho seguro beneficia trabajadores y trabajadoras, permitiendo que se ausenten justificadamente del trabajo por un tiempo determinado, en caso que un hijo o hija menor de edad, o bien un menor entregado a su cuidado personal por resolución judicial, se encuentre afectado por una condición grave de salud, de las que señala la ley, con objeto de acompañarle, pudiendo recibir durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, de cumplir los requisitos señalados en la norma.

e) **Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:** En el caso de contraer matrimonio o celebración de un Acuerdo de Unión Civil, todo trabajador tendrá derecho a 5 días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

f) **Permiso exámenes preventivos:** En conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.769, las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a 30 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 o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los 30 días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de este. El permiso deberá tomarse en las condiciones y forma que establece la ley.

g) **Horas de Trabajo Sindical:** Los dirigentes sindicales podrán efectuar sus actividades gremiales en las condiciones establecidas en el Código del Trabajo y sus modificaciones, sin perjuicio de lo cual, cuando deseen hacer uso del permiso que la ley les concede para realizar las funciones propias de su cargo como dirigente, deberán comunicar por escrito a quien represente a la Gerencia de Recursos Humanos, la oportunidad y tiempo en que harán uso de esta prerrogativa, con a lo menos 24 horas de anticipación, a fin de suplir la ausencia del trabajador en su puesto, si fuere necesario, con el objeto de no alterar el correcto funcionamiento de las actividades de la Empresa, y para que ésta adopte las providencias del caso y se evite un entorpecimiento en las actividades de la misma, como asimismo, para efectuar el descuento de remuneraciones que corresponde según la ley, salvo pacto en contrario y/o poder contabilizar las horas de permiso que se ha usado mensualmente por cada dirigente con cargo a este beneficio legal.

- Será obligación de cada dirigente sindical, dar aviso por escrito y consignar en el respectivo registro de control de asistencia, las ausencias del trabajo motivadas por el uso de este permiso. En caso de que un dirigente sindical se ausente de su lugar de trabajo sin aviso previo y sin timbrar o firmar el correspondiente registro según sea el caso, se entenderá que se trata de una ausencia injustificada.
- Asimismo, se entenderá que no ha sido justificada una ausencia a las labores, cuando con posterioridad a su ocurrencia, se presenta un aviso de uso de permiso sindical para el día en que ocurrió la ausencia, salvo que se trate de una citación de la autoridad pública en cuyo caso deberá respaldar dicha citación con el documento de la entidad respectiva.
- También se entenderá no justificada la ausencia en caso que, debiendo reincorporarse a una hora determinada de un permiso sindical solicitado con anterioridad, no se hace, y falta a sus labores o reingresa a las mismas con atraso en la hora convenida.
- De igual forma por escrito deberán comunicar dentro del mes calendario, cuando se cedan los permisos sindicales y/o se acumulen entre los directores sindicales. La cesión y/o acumulación de permisos sindicales sólo podrá tener lugar cuando ésta se efectúe dentro del mes calendario, sin que pueda excederse dicho límite, que es legal. Por lo anterior no se pagarán ni aceptarán cesiones o acumulaciones de permisos que excedan del mes calendario.
- Cabe señalar que según la normativa legal vigente, no es factible que un dirigente sindical que se encuentre haciendo uso de licencia médica o vacaciones, transfiera sus horas de permiso para actividad sindical a otro dirigente, salvo que el dirigente que cederá las horas

preste servicios efectivos en el mes correspondiente, por a lo menos un número de horas equivalentes a las cedidas.

- En caso de tratarse de citaciones practicadas a los dirigentes en su carácter de tales, por autoridades públicas, se deberá dentro del plazo señalado precedentemente dar el aviso que allí se consigna y acreditar debidamente que se trata de una citación de las previstas en el inciso tercero del artículo 249 del Código del Trabajo.

h) **Permisos de trabajadores que sean voluntarios del cuerpo de bomberos** para acudir a llamados de emergencia, conforme al artículo 66 ter del Código del Trabajo.

Artículo 22°.- La transcripción parcial de las disposiciones legales antes señaladas se hace sólo a título informativo y no pretende en caso alguno limitar o extender los derechos legales del trabajador, dado que el propósito del reglamento interno, según la normativa vigente, no es transcribir el Código del Trabajo y los derechos y obligaciones de los trabajadores, según se desprende de los contenidos mínimos que exige el artículo 154 del Código del Trabajo.

PÁRRAFO VII

De los Permisos y Licencias por Enfermedad y Maternidad

Artículo 23°.- El trabajador que no pueda concurrir al trabajo por encontrarse enfermo o accidentado deberá informarlo al Departamento de Personal y al jefe de área correspondiente, en forma oportuna.

Sin perjuicio de la anterior, deberá presentar al Departamento de Personal el formulario de licencia establecido por el Decreto N°3 de 1984, del Ministerio de Salud, dentro del plazo de 2 días contados desde el inicio de ésta, lo que podrá ser realizado de forma electrónica.

Artículo 24°.- Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador para ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un cierto lapso, en cumplimiento de una determinada certificación de un médico cirujano, cirujano dentista o matrona.

La licencia debe ser presentada en el Departamento de Personal o al Supervisor correspondiente, con la firma del respectivo trabajador. La licencia constituye un documento oficial que justifica la ausencia del trabajador a sus labores, y le da derecho a percibir el subsidio que corresponda.

Artículo 25°.- El plazo para la presentación del formulario de licencia no será superior a 2 días hábiles.

Los trabajadores recibirán subsidios y beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales reglamentarias vigentes.

Artículo 26°.- El incumplimiento por parte del trabajador del reposo indicado en la licencia, su falsificación o adulteración, la entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de una enfermedad serán debidamente sancionados con la cancelación de la licencia, la devolución de las sumas percibidas y las penas que, en su caso, determine la justicia ordinaria.

Sin perjuicio de lo anterior, estos hechos importaran la caducidad inmediata del contrato de trabajo, conforme lo autoriza la legislación vigente.

Artículo 27°.- La Empresa podrá adoptar las medidas de control que autoriza el Decreto N° 3 de 1984, sobre licencias médicas, antes citado. A este efecto, podrá comprobar, por ejemplo, si el trabajador cumple el reposo que le ha sido prescrito por el facultativo tratante. Igualmente, podrá denunciar o poner en conocimiento de la respectiva Empresa o entidad de salud previsional las irregularidades que, en su concepto, haya comprobado.

Artículo 28°.- La Empresa prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectué con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico

Artículo 29°.- Las normas de este párrafo son aplicables a los permisos a que se refiere el párrafo sobre la protección a la maternidad de este reglamento.

PÁRRAFO VIII De las Remuneraciones

Artículo 30°.- Según lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies, avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. La definición anterior y sus excepciones operan en los ámbitos laborales y previsional.

Tampoco se consideran remuneraciones aquellos beneficios de asistencia en salud a los trabajadores de la Empresa, como reembolso recetas médicas y/o seguros complementarios de salud.

Artículo 31°.- Se establece en los contratos individuales de trabajo y en sus respectivas modificaciones una remuneración mensual fija denominada Sueldo Base Personal, sin perjuicio de los beneficios que establezcan los Contratos o Convenios Colectivos y cuya aplicación por adhesión o extensión generen.

Artículo 32°.- La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u obra. En ningún caso la medida de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior a la mínima legal vigente, proporcionalmente calculada en relación a la jornada ordinaria de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

PÁRRAFO IX

De la Protección de las Remuneraciones

Artículo 33°.- Las remuneraciones se pagarán por la Empresa en la forma ordenada y/o autorizada por la ley, y definida por los Servicios del Trabajo.

Las remuneraciones se pagarán y liquidarán por mensualidades vencidas, a más tardar el penúltimo día hábil de cada mes, según calendario anual de pago de la Empresa; dentro del horario normal de trabajo; cargo a dicha liquidación podrá anticiparse en forma quincenal hasta un 40% del Sueldo Base Personal.

Del monto de las remuneraciones el empleador sólo efectuará los descuentos ordenados y, en su caso, los autorizados por la ley.

De esta forma, el empleador deducirá de las remuneraciones lo que corresponda por impuesto a la renta, cotizaciones previsionales y otras deducciones legales. También descontará los montos autorizados por escrito por el trabajador, y aceptados por él, siempre que se encuentren dentro de los límites autorizados por la ley, esto es que no supere el 15% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 34°.- Conjuntamente con el pago de las remuneraciones, la Empresa pondrá a disposición del trabajador el documento denominado “Liquidación de Remuneraciones”, al que podrá acceder a través de la Intranet de la Empresa. En él se indicará el monto pagado, los conceptos por los cuales se paga, la forma en que aquél fue determinado y las deducciones efectuadas a las remuneraciones.

Si el trabajador tiene objeciones a la liquidación, deberá concurrir al Departamento de Personal y presentar el documento indicado anteriormente, conjuntamente con su reclamo.

Artículo 35°.- El pago de remuneraciones se efectuará, por intermedio del sistema bancario, depositando en la cuenta corriente o cuenta vista que señale el trabajador.

Se entenderá que el trabajador autoriza el pago de las remuneraciones de acuerdo al sistema bancario por la sola dictación de este reglamento, cuyas disposiciones se entienden incorporadas al contrato individual de trabajo, sin perjuicio de la facultad legal del empleador para modificarlas.

Artículo 36°.- Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social, serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que exceden de cincuenta y seis unidades de fomento.

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias, debidas por ley y decretadas judicialmente, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

Artículo 37°.- En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se le hubieran adeudado serán pagadas por el empleador a la persona que acredite haberse hecho cargo de sus funerales, hasta concurrencia de su costo.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. Con todo, este pago sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

PÁRRAFO X

Del Feriado

Artículo 38°.- Los trabajadores con más de un año de servicio en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra en conformidad con la ley, o que al efecto se haya establecido en el Contrato o Convenio Colectivo, si este fuere mayor.

Artículo 39°.- El feriado anual se otorgará preferentemente en primavera o verano, de común acuerdo con el Jefe Directo, y será compensable en dinero para los trabajadores en servicio, sólo respecto de los días que sobrepasen el feriado legal básico, las sumas que se paguen por este concepto no podrán ser inferiores a las que se pagarían si el trabajador hiciera uso efectivo de tales días.

Artículo 40°.- Todo trabajador con diez años de trabajo, continuos o discontinuos en la empresa, tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres años nuevos trabajados. El trabajador podrá hacer valer hasta diez años de servicios para otros empleadores, en conformidad a la ley. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las situaciones transitorias que operan en relación con los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, oportunidad en que fue dictada la Ley N° 18.018.

Artículo 41°.- Sólo con acuerdo entre la Empresa y el trabajador podrá fraccionarse el feriado, en la parte que exceda de 10 días hábiles.

El feriado también podrá acumularse con acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

Artículo 42°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 de este reglamento, el feriado deberá solicitarse por medio de la Intranet de la Empresa, con una anticipación mínima de 15 días y máxima de 45 días a la fecha en que se desee hacer uso de él.

Dicha solicitud será derivada automáticamente por medio de la Intranet para aprobación de la respectiva jefatura directa.

El Departamento de personal cursará los feriados que fueren aprobados por el jefe de área, previa autorización de la gerencia.

Artículo 43°.- Si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios, para hacer uso del feriado, dejare de pertenecer a la Empresa, por cualquiera circunstancia, se le compensara en dinero el tiempo que por concepto de feriado le corresponda.

Con todo, cuando el contrato de un trabajador termine antes de completar el año de servicio que da derecho al feriado. En este caso, el trabajador percibirá una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

PÁRRAFO XI

Política de alcohol y drogas

Artículo 44°.- Ante los riesgos que implica el trabajo bajo la influencia de las drogas y alcohol, y conscientes de la responsabilidad social que tiene la Empresa frente a esta compleja situación, se ha propuesto la formalización de una Política y Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Abuso de Alcohol.

En ese sentido, lo planteado en esa Política y lo que se regula en este Reglamento tiene por objeto brindar servicios de calidad, en un ambiente sano y seguro. De acuerdo con esto, CAP S.A. asume que la riqueza de su capital humano se basa principalmente en el compromiso, la voluntad de trabajo, la eficiencia y productividad; incentivando la excelencia de sus integrantes, valorando a quienes cumplen con responsabilidad sus funciones y obligaciones, contribuyendo al bienestar y seguridad de todo el personal de la Empresa.

La seguridad debe ser una preocupación de todo el personal de la Empresa, y los factores de riesgo que pueden afectarla deben ser oportunamente previstos.

Del mismo modo, el uso indebido de drogas y consumo de alcohol tiene graves efectos en la calidad de vida de los trabajadores, como así también en la salud, autoestima y seguridad del individuo, repercutiendo adversamente en la convivencia social y en la economía nacional.

De acuerdo a lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida como “un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar la formación integral, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la presencia de drogas”.

En tal sentido, los ejes que contribuyen al desarrollo de estas normas sobre prevención y que pretenden la mitigación de las consecuencias del consumo problemático o abusivo de alcohol o drogas, serán los siguientes:

- El consumo de drogas y alcohol supone un detrimento no solo en la persona que consume, sino en su entorno familiar, social y laboral; razón por la cual se hace necesario un plan de intervención integral y que permita superar tal problema de salud.
- Dentro del ámbito laboral, las consecuencias del abuso en la ingesta de drogas y alcohol es el aumento de los riesgos de accidentes e incidentes, y de toma de decisiones erróneas y lesivas que pueden impactar de manera negativa a trabajadores y la Empresa por la disminución, entre otros efectos, de la capacidad de raciocinio, del funcionamiento psicomotor y la alteración de la percepción de la realidad que provoca el abuso de estas sustancias.
- El riesgo de accidentes e incidentes, no se reduce sólo a la persona que consume; el operar una máquina bajo la influencia del alcohol u otras drogas configuran riesgos para otros trabajadores o personas relacionadas con los servicios que brinda la Empresa, y que se encuentren en sus recintos o en sus vehículos y máquinas propias o subcontratadas para sus operaciones.

Por su parte, los principios que informan estas medidas radican en la intención declara de la Empresa de promover la seguridad, la prevención y la reducción del consumo de alcohol y drogas, efectuando las gestiones necesarias para concientizar sobre los impactos de esta problemática. En tal sentido, se declara por CAP S.A., como parte de sus políticas vigentes, lo siguiente:

1. Que se compromete a ejecutar las estrategias de acción orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores, medidas que serán de carácter permanente.
2. Que, el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida y, dentro de ella, al ámbito propiamente laboral pudiendo impactar en la salud y seguridad del trabajador/a, en la calidad de su trabajo y productividad.
3. La organización en su conjunto considera el consumo de drogas y alcohol como una problemática de salud, y por consiguiente lo abordará sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo a esto se respetará el carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias, que se entregue de acuerdo a los sistemas de apoyo y orientación dispuestos.
4. Se incentivará a aquellos trabajadores/as que presenten problemáticas vinculadas con el consumo de drogas y/o alcohol, tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria a los sistemas de apoyo internos o externos, u orientación que disponga la empresa, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes.

Esta última medida será regulada a través de la Política de la empresa con el fin de abordar los procesos de tratamiento y rehabilitación que fueren necesarios y posibles de ejecutar.

En cualquier caso, todo/a trabajador/a que se acoja voluntariamente y con anticipación a cualquier control previo al sistema de orientación y apoyo mencionado, y requiera realizar algún proceso de tratamiento y/o rehabilitación producto del consumo de droga y/o alcohol, no pondrá en riesgo su puesto de trabajo. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al trabajador/a de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas o alcohol.

En el caso de un trabajador que se acoja voluntariamente a este sistema, asumirá el compromiso de realizarse un examen mensual de alcohol y drogas, con independencia de los exámenes aleatorios.

Bajo ese contexto y con el fin de normar el contenido de estas declaraciones y de la Política que se pretende implementar, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad representará el documento idóneo para definir el marco de acción, las responsabilidades, derechos y obligaciones que importen durante la ejecución del contrato de trabajo, sin perjuicio que tal planificación y contenido permita también incidir sobre otros aspectos de la vida del trabajador.

En general, el presente párrafo contendrá las obligaciones y prohibiciones de orden que se deben observar en materia de consumo de drogas y alcohol, en conformidad a las facultades legales que le asisten al empleador en cuanto a dirigir y normar las actividades laborales dentro de la Empresa.

Artículo 45°.- Para la interpretación, aplicación y cumplimiento de este párrafo, se deberán tener presente las siguientes definiciones:

- 1) Bajo influencia del alcohol y/ drogas: Sin perjuicio de las evidencias físicas y conductuales que presente el trabajador, se entenderá que éste se encuentra bajo la influencia del alcohol cuando el examen testeado arroje una dosificación superior a 0,3 e inferior a 0,8 gramos de alcohol

por cada litro de sangre. En el caso de drogas, cuando se establezca mediante observación y pesquisas, bajo protocolos clínicamente aprobados, la alteración de condiciones mentales básicas, excitabilidad u otros antecedentes que denoten una percepción sensible alterada que redunde en el comportamiento del sujeto observado.

- 2) Estado de ebriedad o de intemperancia: se entenderá por este cuando el examen testeado arroje una dosificación igual o superior a 0,8 gramos por mil de alcohol en la sangre o en el organismo.
- 3) Encargado del procedimiento o “encargado”: será el/la trabajador/a dependiente de CAP S.A. que operará como líder de los procedimientos regulados en este párrafo y el responsable de mantener el cumplimiento de las normas, deberes y prohibiciones que pesan sobre la Empresa. Será también el coordinador de los procedimientos de rehabilitación o tratamiento eventuales que se sigan por quienes opten por estas medidas.
- 4) Contra-muestra: Corresponde a parte de la muestra obtenida originalmente a la cual en caso de ser necesario se le realiza el contra-chequeo.
- 5) Contra-chequeo: Análisis confirmatorio de los resultados obtenidos en la primera muestra.
- 6) Droga: Es toda sustancia que introducida en un organismo vivo por cualquier vía (inhalación, ingestión, intramuscular, endovenosa), es capaz de actuar sobre el sistema nervioso central, provocando una alteración física y/o psicológica, la experimentación de nuevas sensaciones o la modificación de un estado psíquico, es decir, capaz de cambiar el comportamiento de la persona, y que posee la capacidad de generar dependencia y tolerancia en sus consumidores.
- 7) Drogas ilícitas: Son drogas ilícitas aquellas cuyo consumo se encuentra prohibido por la ley, o para el caso de fármacos permitidos, éstos no se consuman bajo estricta prescripción médica. Dentro de las primeras se encontramos, principalmente: opio, cocaína, heroína, marihuana, éxtasis o MDMA, pasta base de cocaína, y sus derivados, sin perjuicio de aquellas definidas en los artículos 1° al 5° del Decreto Supremo N°867 del Ministerio del Interior de 2007, que establece el reglamento de la Ley N° 20.000 que sanciona el tráfico de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.
- 8) Exámenes de detección de alcohol y drogas: Es un procedimiento técnico cuyo objetivo es la detección de los metabolitos (componentes más pequeños de las moléculas) de las drogas, en los fluidos o en los productos corporales. Los procedimientos de determinación del alcohol y otras drogas, se fijarán cuando se estimen procedentes para procedimientos pre-ocupacionales y ocupacionales. Dentro de estos últimos, los relativos a la prevención del consumo de dichas sustancias; para eventualidades en las que trabajadores presenten sintomatología de consumo; en casos de transferencias o concursos internos dentro de la empresa; y para determinar causas relativas a accidentes o accidentes del trabajo.
- 9) Muestra: Fluido o fragmento orgánico usado para el análisis y la determinación de las drogas (aire exhalado, saliva, sangre, orina, pelo, sudor, lágrimas y otras).
- 10) Fluido o fragmento orgánico usado para el análisis y la determinación de las drogas (aire exhalado, saliva, sangre, orina, pelo, sudor, lágrimas y otras).

Así, para efectos de los exámenes de detección de consumo de drogas y/o alcohol se atenderá a lo siguiente:

- a) Orina: examen de detección rápida y confirmatorio para canabinoides, cocaína, anfetaminas y benzodiazepinas; opiáceos y marihuana.
 - b) Aire exhalado (alcoholtest): examen de detección rápida para alcohol
 - c) Sangre (alcoholemia): examen de detección confirmatorio para alcohol.
- 11) Laboratorio químico o laboratorio especializado: Entidad independiente y ajena a la Empresa debidamente certificada por las autoridades respectivas, encargada de practicar los exámenes confirmatorios o contra-muestras a los cuáles se deban someter los trabajadores, cuando así se disponga en este párrafo.

Artículo 46°.- Está estrictamente prohibido y constituye falta grave a las obligaciones del trabajador los siguientes comportamientos:

- 1) El uso, la posesión, distribución, venta o tráfico de drogas lícitas e ilícitas en el trabajo, de cualquier forma o en cualquier cantidad, ya sea que se realice en recintos de la Empresa o en dependencias de otros organismos con los cuales la Empresa mantenga relaciones contractuales, o en instalaciones que estén siendo atendidas o administradas por CAP S.A. Esta restricción también hace referencia al uso de psicofármacos sin explícita prescripción médica y con propósitos no terapéuticos, y a la posesión de drogas ilícitas.
- 2) El introducir o ingerir alcohol en las dependencias de la Empresa, incluyendo los medios de transporte provistos por ella y/o equipos y medios de transporte subcontratados para el servicio de sus operaciones. Sin perjuicio de la prohibición de ingerir bebidas alcohólicas en dependencias de la Empresa y/o durante el desarrollo de sus operaciones o faenas de CAP S.A., en circunstancias especiales o con ocasión de determinadas conmemoraciones, se podrá autorizar el consumo moderado de alcohol al interior de sus dependencias, y sólo en horarios y espacios previamente definidos para ello.
- 3) Introducir, mantener o consumir sustancias alucinógenas, drogas alcaloides y alcohol en el lugar de trabajo, recintos de la Empresa y medios de transporte provistos por ella y/o equipos y medios de transporte subcontratados para el servicio de sus operaciones. No es posible darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia, ya sea antes, durante o después del trabajo.
- 4) Concurrir a las dependencias de la Empresa, o de otras sociedades con que la Compañía tenga relación comercial, bajo los efectos de las drogas o el alcohol. El trabajador que sea sorprendido en tales circunstancias incurre en una falta grave que podrá motivar la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 47°.- Con el fin de fomentar la seguridad y salud en el lugar de trabajo, la Empresa ha desarrollado una política preventiva sobre consumo de alcohol, drogas y tabaco con miras a prevenir el consumo de tales sustancias y otras formas de farmacodependencia en los trabajadores, fijando sus ejes tanto en la prevención y detección precoz.

Artículo 48°.- Los exámenes toxicológicos estarán destinados a detectar el consumo de alcohol y drogas ilícitas.

Artículo 49°.- Los exámenes toxicológicos señalados posteriormente deberán ser practicados a las siguientes personas, en los casos que se indica:

- 1) Los trabajadores que se desempeñan en posiciones riesgosas, esto es: aquellas que podrían afectar la seguridad de la actividad, o bien, poner en peligro la vida y salud de sus compañeros de trabajo o de otras personas.
- 2) Los trabajadores involucrados en accidentes de trabajo o en incidentes relevantes.
- 3) Los trabajadores que presenten sintomatología de consumo actual de alcohol y/o drogas al momento de presentarse a la faena o durante la jornada de trabajo.
- 4) Los trabajadores que se encuentren en un tratamiento de rehabilitación.
- 5) Los trabajadores que resulten designados, en forma aleatoria, a través de un mecanismo de sorteo efectuado sobre el universo total del personal de la Empresa, de acuerdo al procedimiento que se en el artículo siguiente.

Artículo 50°.- Los exámenes preventivos de carácter aleatorio o al azar, contarán con un modelo de selección preferentemente mediante sorteo o tómbola electrónica, según defina la Empresa, garantizándose así la despersonalización de la elección.

La modalidad de sorteo o elección estará garantizada por un comité que estará conformado por 3 o más trabajadores de CAP S.A., quienes obrarán como ministros de fe, más el personal del Laboratorio de toma de muestra, que actuará de secretario en el sorteo.

La esencia del procedimiento al azar, es que todo empleado tiene igual probabilidad de ser elegido en cada ocasión que se efectúa una selección (el haber sido seleccionado en una ocasión anterior, no excluye la posibilidad de volver a serlo en una oportunidad siguiente). Además, el método de selección es impredecible.

De los trabajadores seleccionados se obtendrá una muestra de todos los trabajadores de la Empresa, por lo que cualquiera de ellos podrá ser seleccionado para tomarse exámenes de este tipo. El examen toxicológico consistirá en un procedimiento técnico que, mediante el análisis de una muestra de orina, sangre, saliva, aire expirado, sudor u otro, permite establecer la presencia de alcohol y/o drogas ilícitas.

Este procedimiento será realizado por un laboratorio especializado que contratará CAP S.A. En lo particular, el procedimiento se rige por las siguientes reglas:

- 1) Se deberá proporcionar a cada persona que haya sido seleccionada para el examen, un formulario, a través del cual el trabajador otorga su consentimiento bajo firma, para la ejecución del mismo.
- 2) Se deberá consignar expresamente qué trabajador fue seleccionado, y a quien, por razones justificadas, no pudo someterse a una prueba. Del mismo modo, aquel trabajador que por motivos de salud se encuentre tomando medicamentos del tipo psicofármacos, deberá acreditarlo con la debida prescripción médica e informarlo oportunamente a la persona que le tomará el examen, con el objeto de que esa información sea considerada al momento de realizarse el análisis correspondiente.

La Empresa asegurará a los trabajadores el carácter confidencial de toda la información que se le facilite por el laboratorio químico sobre los exámenes toxicológicos efectuados. Asimismo, asegurará para los exámenes antes descritos que se observará respeto estricto a los procedimientos clínicos establecidos, resguardando en la observación, pesquisa y obtención de resultados la objetividad científica que requiere este tipo de situaciones

Artículo 51°.- Los postulantes a un empleo ofrecido por la Empresa deberán practicarse exámenes preocupacionales con el objeto de evaluar sus aptitudes físicas y psicológicas para la realización de

un trabajo determinado, y evitar con ello, que la labor que eventualmente podrían desempeñar afecte su salud y al correcto funcionamiento de las faenas.

Los exámenes preocupacionales para calificar las aptitudes físicas de los postulantes serán, entre otros, los siguientes:

- a) En el caso de postulantes a posiciones administrativas:
 - Consulta Médica
 - Optometría
 - Perfil Bioquímico
 - Radiografía de Tórax AP
 - Electrocardiograma Reposo (Menor de 45 años)
 - Hemograma y VHS
 - Orina Completa
 - Grupo y Rh

Sin perjuicio de lo anterior, serán también sometidos a exámenes toxicológicos todos los postulantes por concurso interno para determinar presencia de consumo de drogas y/o alcohol con fines de determinar la aptitud laboral de los mismos en atención a las funciones a desarrollar dentro de la Empresa.

Artículo 52°.- Los postulantes a un empleo también serán sometidos a exámenes preocupacionales destinados a calificar sus aptitudes psicológicas. Estos controles consistirán, entre otros, en pruebas psicológicas y entrevistas personales efectuadas por profesionales del área.

Artículo 53°.- Exámenes (ocupacionales) para detección de consumo de drogas y consumo de alcohol. Sin perjuicio de lo indicado en los artículos anteriores y con el fin de fomentar la seguridad y salud en el lugar de trabajo de acuerdo con las declaraciones contenidas en el preámbulo de este párrafo, la empresa ha desarrollado una política preventiva sobre consumo de alcohol, drogas y tabaco con miras a prevenir el consumo de tales sustancias y otras formas de farmacodependencia en los trabajadores, fijando sus ejes tanto en la prevención y detección precoz, como asimismo en cuanto brindar apoyo para el tratamiento y la rehabilitación de los casos detectados.

Los exámenes toxicológicos estarán destinados a detectar el consumo de alcohol y de las siguientes drogas ilícitas:

- Marihuana
- Anfetamina y metilamfetamina
- Benzodiazepinas
- Cocaína
- Pasta Base y metabolitos
- MDMA (éxtasis o 3,4-metilendioximetanfetamina)
- Opioides, Morfina y Codeína
- Fenciclidina

Los exámenes toxicológicos señalados deberán ser practicados a las siguientes personas, en los casos que se indica:

- a) Todos los postulantes a un empleo. Sea por concurso externo (pre-ocupacionales), sea por solicitud de traslado o concursos internos, en los casos que así se requiera atendida la naturaleza del cargo a postular.

- b) Los trabajadores que se desempeñan en posiciones riesgosas, esto es: aquellas que podrían afectar la seguridad de la actividad, o bien, poner en peligro la vida y salud de sus compañeros de trabajo o de otras personas.
- c) Los trabajadores involucrados en accidentes de trabajo o en incidentes relevantes.
- d) Los trabajadores que presenten sintomatología de consumo actual de alcohol y/o drogas al momento de presentarse a la faena o durante la jornada de trabajo.
- e) Los trabajadores que se encuentren en un tratamiento de rehabilitación.
- f) Los trabajadores que resulten designados, en forma aleatoria, a través de un mecanismo de sorteo efectuado sobre el universo total del personal de la Empresa, de acuerdo al procedimiento que se indica en el artículo 50 de este reglamento.

Artículo 54°.- El examen toxicológico consistirá en un procedimiento técnico que, mediante el análisis de una muestra de orina, sangre, saliva, aire expirado, sudor u otro, permite establecer la presencia de alcohol o alguna de las drogas en el organismo del trabajador.

Este examen toxicológico se efectuará resguardando la intimidad, la honra y toda injerencia en la vida privada de los trabajadores, bajo las siguientes reglas:

- a) En el caso del alcohol, se efectuará primeramente examen de hálito expelido o “alcotest” y, en caso de resultar positivo, se efectuará al trabajador una “alcoholemia” confirmatoria del resultado inicial.
- b) En el caso de las drogas ilícitas, se tomará una muestra inicial mediante el método clínico de screening y, en caso de resultar positivo, el laboratorio químico deberá practicar un examen a la contra muestra que obra en su poder.
- c) El trabajador que no esté conforme con los resultados obtenidos del muestreo, podrá solicitar el análisis de una nueva contra muestra a algún organismo competente en la materia, a su costo.
- d) El trabajador deberá autorizar al laboratorio químico que efectúa los exámenes toxicológicos para que informe los resultados obtenidos a su empleador.

La Empresa asegurará a los trabajadores el carácter confidencial de toda la información que se le facilite por el laboratorio químico sobre los exámenes toxicológicos efectuados. Asimismo, asegura para los exámenes antes descritos se observará respeto estricto a los procedimientos clínicos establecidos, resguardando en la observación, pesquisa y obtención de resultados la objetividad científica que requiere este tipo de situaciones.

Artículo 55°.- La toma de muestras se realizará en los lugares físicos que se determinen para estos efectos por la Empresa, resguardando la intimidad y privacidad de todos los trabajadores. Para estos efectos se procederá a recolectar por parte del personal médico designado dichas muestras, siguiendo protocolos clínicos aprobados y afianzados para resguardar la fidelidad de los resultados, en particular en cuanto su almacenamiento y cadena de custodia.

Las muestras, a modo ejemplar, se ceñirán a las siguientes concentraciones de sustancias o fluidos corporales:

- Canabinoides (Marihuana) en orina: 50 ng/ml.
- Cocaína en orina: 300 ng/ml.
- Anfetamina en orina: 1000 ng/ml.
- Benzodiacepinas en orina: 300 ng/ml.
- Alcohol: aire espirado (0,2 % punto de corte).

Artículo 56°.- Reglas para exámenes en caso de accidentes del trabajo. En el caso de accidentes del trabajo con tiempo perdido, sin tiempo perdido y/o daño a la propiedad, tanto para el personal de la empresa, contratistas – subcontratistas y transportistas, las personas serán sometidas a un control de alcohol y drogas por el personal del Departamento de Prevención de Riesgos.

En el caso que el trabajador, dada su condición de salud, sea derivado en forma inmediata a un centro de atención de la Asociación Chilena de Seguridad se procederá en este mismo lugar al control de alcohol y drogas, por parte del personal de la mutualidad, quienes posteriormente enviarán los resultados de los exámenes practicados.

En el caso que el trabajador/a, sea derivado a otro centro de salud para atención de urgencia, producto de accidente del trabajo, que no corresponda a uno administrado por la respectiva mutualidad, al momento de su reintegro laboral, será sometido al examen de control de alcohol y drogas, en las instalaciones dispuestas para tales efectos por parte del personal de Prevención de Riesgos.

Artículo 57°.- Los resultados analizados y que arrojen resultados negativos mediante los sistemas de screening y “alcotest” serán informados inmediatamente al trabajador sometido a control, resguardando la entrega confidencial de la información.

Si los exámenes que arrojan resultados positivos, la contra-muestra será enviada al laboratorio químico destinado para efectos de realizar la segunda medición. Los resultados de dicha contra-muestra o examen confirmatorio serán informados a los trabajadores en un plazo no superior a las 48 horas de practicado el primer examen, bajo estrictas medidas de confidencialidad.

Para el caso que el examen confirmatorio arroje resultados positivos, se le indicará al trabajador por el Encargado de este procedimiento, la posibilidad de someterse a una evaluación médica que pueda determinar la pertinencia de un proceso médico voluntario de rehabilitación.

Artículo 58°.- Comunicación de resultados y sistema de ventanilla única para procedimientos de detección de alcohol y drogas. La Empresa designará a un encargado de los procedimientos de detección de consumo de alcohol y drogas, quien será también el encargado de coordinar los procesos de inscripción y seguimiento de los protocolos de rehabilitación y tratamiento. El encargado corresponderá a al funcionario designado por el área de Desarrollo Organizacional, quién se sujetará a las reglas y deberes de confidencialidad que se han estipulado, resguardando en todo momento la honra e integridad de los trabajadores/as involucrados en estos procedimientos.

Artículo 59°.- Derivación a tratamientos y/o rehabilitación. Como parte de la Política que se implementará, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores el ingreso y seguimiento a programas de rehabilitación y tratamiento médico, el que será de carácter voluntario.

De optar el/la trabajador/a por ingresar a estos tratamientos, deberá cumplir íntegra y diligentemente el procedimiento impuesto por la entidad tratante y sujetarse a las reglas de control y exámenes que se ejecutarán periódicamente.

Para formalizar este ingreso, el/la trabajador/a deberá firmar una carta o documento de compromiso en el que se regularán las principales obligaciones y deberes asociadas con el cumplimiento de esos tratamientos y los alcances o consecuencias del incumplimiento acreditado.

Artículo 60°.- El tráfico y comercialización de drogas como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad, reviste características de delito y es sancionado penalmente

por la Ley N°20.000, por lo que esta conducta está prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo CAP S.A. a denunciar el hecho a las autoridades competentes y tomará las medidas disciplinarias internas que corresponda.

Artículo 61°.- Sanciones. Cualquier infracción al presente párrafo será considerada como falta grave a las obligaciones impuestas en el contrato y se sujetará a las sanciones previstas en este Reglamento, sin perjuicio que en casos determinados pueda suponer causal suficiente para el término de contrato de trabajo, lo que se evaluará según su mérito, alcance y oportunidad en la que se acredite la infracción a las normas del presente párrafo.

PÁRRAFO XII

De la Protección a la Maternidad

Artículo 62.- Por ley las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él y un postnatal parental de doce semanas. El empleador tiene la obligación de conservarle el empleo, durante este período y hasta 1 año después de expirado el plazo del post natal. Recibirá además el subsidio maternal mientras dure éste período. Para hacer uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a su empleador la licencia médica correspondiente.

Al postnatal de doce semanas se agrega el permiso postnatal parental, que la madre podrá ejercerlo bajo dos modalidades:

- a) Doce semanas de permiso absoluto con derecho a 100% de subsidio
- b) Dieciocho semanas de permiso, a media jornada con 50% de subsidio correspondiente. En caso de que la madre determine que el padre haga uso del permiso postnatal parental, este podrá hacerlo a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique y continuando la modalidad elegida por la madre. En el caso de hacer uso de esta modalidad, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

Para hacer uso de estos descansos deberá presentarse al Departamento de personal o a su respectivo Jefe de área, la licencia que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período necesario para obtenerlo.

Artículo 63°.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad de que trata este párrafo recibirá del organismo previsional que corresponda, un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual se descontarán las imposiciones previsionales y deducciones legales que correspondan. Este subsidio se calculará en conformidad a las normas legales pertinentes.

Artículo 64°.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidios cuando la salud de hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave. Esta circunstancia deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor.

Artículo 65°.- Durante el periodo de embarazo, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora gozará de fuero en los términos previstos en el artículo 201 del Código del Trabajo.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, si el desafuero se produjere mientras la mujer esté gozando del descanso maternal, continuará percibiendo el subsidio indicado en el artículo anterior hasta la conclusión del periodo de descanso. Sólo para los efectos del subsidio de cesantía se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Artículo 66°.- Durante el período de embarazo, la mujer que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudicial para su salud, deberá ser trasladada por la Empresa, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su salud.

Para estos efectos, se entenderá especialmente como perjudicial para su salud todo trabajo:

- a. Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b. Que exijan esfuerzo físico, incluso el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- c. Que sea nocturno.
- d. Que se realice en horas extraordinarias, y
- e. Que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, 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, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

Artículo 67°.- Las madres trabajadoras tienen derecho a disponer, para dar alimentos a sus hijos menores de dos años, de una hora al día, la que se considerará trabajada efectivamente para los efectos del pago del sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneraciones de aquellas.

Con acuerdo del empleador, este derecho podrá ejercerse con sujeción a las siguientes alternativas:

- a. en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo;
- b. dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, o
- c. postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o término de la jornada de trabajo.

Artículo 68°.- Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de los derechos que establece la ley respecto de las trabajadoras que tienen a su cargo un menor por haberseles otorgado judicialmente su tuición o cuidado personal. Asimismo, se entienden sin perjuicio de las licencias, permisos, fueros y demás privilegios que la ley establece en casos especiales por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de sus hijos u otros familiares.

Igualmente, serán aplicables las demás disposiciones que establecen permisos especiales para los casos a que ellas se refieren.

Artículo 69°.- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 10 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y para este caso será de días hábiles corridos, a lo menos se deberá tomar un día inmediatamente después de ocurrido el nacimiento, los 4 días restantes podrá distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este es un derecho es irrenunciable

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el Art. 201 del Código del Trabajo, tendrá derecho al subsidio a que se refiere el Art. 198 del mismo Código.

Artículo 70°.- De acuerdo a lo establecido en la Ley N°21.155, el Empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche, para poder cumplir con el derecho de alimento al hijo menor de dos años.

Artículo 71°.- En idénticos términos, el padre podrá ejercer los derechos anteriormente enunciados con arreglo a la legislación vigente cuando ello sea procedente.

PÁRRAFO XIII

Seguro para el acompañamiento de los niños y niñas

Artículo 72°.- La Ley N° 21.010, que extiende y modifica la cotización extraordinaria para el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y crea el Fondo que financiará el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas. Dicho Fondo tendrá como objetivo el financiamiento de un seguro para las madres y padres trabajadores de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según la causal que corresponda, afectados por una condición grave de salud, haciendo uso de una licencia médica hasta por 90, 60 o 45 días según corresponda, y de esa manera puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante dicho tiempo, con la finalidad de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos e hijas. Durante dicho período las madres y padres trabajadores tendrán derecho a una prestación económica que reemplazará total o parcialmente su remuneración mensual, la que se financiará con cargo al Fondo.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N°21.063, publicada el 30 de diciembre de 2017, las contingencias protegidas son las siguientes:

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

La ley establece que la recaudación de esta cotización se efectuará por las mutualidades de empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral, conjuntamente con las demás cotizaciones que recaudan para el financiamiento del seguro de la Ley N° 16.744, y deberán mantenerla en una cuenta especial creada para este efecto, para posteriormente integrar estos recursos al Fondo.

Asimismo, de acuerdo al artículo 3° de la Ley N°21.010, se establece una cotización del 0,03% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores, de cargo del empleador, el cual se destina al financiamiento del fondo para el Acompañamiento de Niñas y Niños, el cual se ha establecido conforme a la citada Ley N° 21.063.

PÁRRAFO XIV

**Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad
(Leyes N°20.422 y N° 21.015)**

Artículo 73°.- Conforme lo dispuesto en las leyes N°20.422 y N°21.015, y teniendo en consideración los valores y principios que guían el actuar de la Empresa, constituye una política de ésta y dentro del marco de la igualdad de oportunidades la inclusión de personas con discapacidad; que todo perfil de cargo se realizará considerando las competencias reales que requiere un determinado cargo y sin considerar factores que no digan relación con el adecuado desempeño de una función.

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

Artículo 74°.- La Empresa promoverá al interior de la organización la generación de un ambiente propicio que facilite la integración de personas con discapacidad, adaptando cuando ello sea necesario los mecanismos de acceso a los cargos de la, las promociones internas y los canales de comunicación que permitan recoger sus inquietudes.

Artículo 75°.- La Empresa generará los espacios físicos y condiciones ambientales que permitan la debida integración del trabajador con discapacidad.

Se entiende por generación de espacios físicos y conductas ambientales 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.

Artículo 76°.- La Empresa procurará que al menos el 1% de su personal contratado corresponda personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en caso que corresponda de conformidad con la legislación vigente al respecto.

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

Los contratos y anexos de estas personas serán registrados dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

Cuando lo anterior no sea posible, por razones fundadas, se dará cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

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

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la Empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

PÁRRAFO XV

Del acoso ejercido sobre personas con discapacidad

Artículo 77°.- En el marco establecido en este capítulo y a fin de aplicar efectivamente los principios de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, la Empresa adoptara cualquier medida, tendiente a evitar actos de discriminación, buscando la prevención de conductas de acoso a objeto de garantizar un ambiente laboral digno y de respeto mutuo entre los trabajadores.

En virtud de ello, se establece la prohibición absoluta del ejercicio de acciones de hecho en contra de personas que adolezcan de algún grado de discapacidad, se entenderá por estas acciones: “Toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Para los efectos de denunciar y sancionar estos hechos podrá utilizarse el mismo procedimiento que el descrito para el caso de acoso sexual.

PÁRRAFO XVI

De la Comprobación del Cumplimiento de las Leyes Previsionales, del Servicio Militar y Otras

Artículo 78.- El cumplimiento de las leyes de previsión se acreditará mediante las correspondientes planillas o documentos de pago que den constancias de los descuentos y de su entero en el respectivo organismo previsional.

El comprobante de pago de remuneraciones que debe recibir el trabajador expresará las deducciones que se hayan efectuado por este concepto.

Artículo 79.- La forma de comprobar el cumplimiento de las leyes de servicio militar, en caso que corresponda, de cédula nacional de identidad y, en los casos de menores, de haberse cumplido la obligación escolar deberá comprobarse mediante las correspondientes certificaciones oficiales que se exigen al personal, antes de su ingreso. De todo ello se dejará constancia en su carpeta de vida.

PÁRRAFO XVII

Del teletrabajo y trabajo a distancia

Artículo 80°.- Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa. Por su parte se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Artículo 81°.- Se podrá pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que se reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Artículo 82°.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.

Si la relación laboral se inició bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 83°.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, el que podrá ser en el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la Empresa.

Artículo 84°.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, se podrá pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, así como las relativas al descanso semanal.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo, no obstante, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En los casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Artículo 85°.- Respecto de aquellos trabajadores a distancia o en modalidad de teletrabajo que distribuyan libremente su horario o estén excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso la jefatura podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Artículo 86°.- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, en caso de que el contrato de trabajo pacte la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, deberá contener lo siguiente, según corresponda:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo: indefinido o por un tiempo determinado.
4. Los mecanismos de supervisión o control que se utilizarán.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Artículo 87°.- CAP S.A. informará por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la Empresa en el momento del inicio de las labores.

Artículo 88°.- El trabajador sujeto a las normas del Teletrabajo o Trabajo a distancia siempre podrá acceder a las instalaciones de la Empresa y, en cualquier caso, se deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

PÁRRAFO XVIII

Del uso y regulación de los correos electrónicos

Artículo 89°. Los trabajadores de la Empresa que en el cumplimiento de sus funciones utilicen un correo electrónico corporativo son responsables de proteger la información de la Empresa, guardando estricta reserva de sus códigos de usuarios y claves personales de autorización de ingreso a los diferentes sistemas, dado el carácter de confidencial e intransferible que reviste dicha autorización.

Artículo 90°.- Todas las comunicaciones electrónicas realizadas a través de los medios electrónicos o informáticos de la Empresa, se consideran como registros del empleador. Lo anterior, sin perjuicio del respeto a los derechos y garantías de los trabajadores.

Artículo 91°. En virtud de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar su Empresa, que emana de la garantía constitucional del derecho de propiedad y con el objeto de regular y promover la adecuada utilización del correo electrónico institucional, de propiedad de la Empresa, es que mediante el presente reglamento se establece una política general para toda la Compañía, respecto a las limitaciones y condiciones de uso del correo electrónico institucional.

a) Declaraciones:

1.- En virtud de lo anterior, todos los mensajes enviados desde la plataforma o servidor de la Empresa, son de propiedad de esta última, atendida a su naturaleza como herramienta de trabajo, entregada a los trabajadores para el cumplimiento exclusivo de sus funciones.

2.- En orden a garantizar el respeto a los derechos constitucionales, especialmente la garantía de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la Empresa limitará su acceso a las casillas de correo electrónico institucional de los trabajadores a situaciones donde prevalezcan otros bienes jurídicos de importancia, considerando especialmente la revisión de antecedentes que busquen el esclarecimiento de una denuncia por acoso laboral o sexual, acusaciones por fugas de información sensible a terceros, o la búsqueda de respaldos sobre procesos productivos esenciales, entre otros.

3.- Por contraparte, los correos cuyo objeto se limite a asuntos particulares o bien no relacionados con el ámbito del trabajo, deberán ser enviados y recibidos desde cuentas personales del trabajador. La información contenida en dichas casillas o plataformas personales, ajenas a los medios digitales ofrecidos por la Empresa, no podrán ser objeto de ninguna indagación por parte de esta.

b) Limitaciones

1.- El uso del correo electrónico institucional de la Empresa queda estrictamente limitado al ámbito laboral, no debiendo enviar mensajes con fines o asuntos personales, o bien o no relacionados directamente con el trabajo.

2.- Queda estrictamente prohibido el uso de cualquier información confidencial para temas o beneficios personales, ni remitirla con tal propósito.

c) Condiciones de uso

1.- Todos los mensajes que salgan del servidor de la Empresa, serán copiados de manera automática a una bandeja especial generada por la Empresa, a cargo de la unidad del área de informática, de forma tal que el correo tendrá el carácter de público.

2.- La Empresa estará facultada para monitorear y conocer el contenido de los mensajes, al no detentar la calidad de comunicación privada entre partes, sino que de registro de la Empresa.

3.- El acceso a los correos electrónicos, podrá realizarse dentro del marco del presente reglamento, siendo el único objeto y finalidad el regular, limitar o restringir el empleo del correo, cuando observe que dicha herramienta electrónica, no está siendo utilizada por el trabajador para fines propiamente laborales, y especialmente para resguardar cualquier incumplimiento a la obligación de confidencialidad que implique divulgación de documentos, archivos, información, contactos, operaciones comerciales, técnicas, procedimientos y prácticas de la Empresa, etc.

4.- El control y monitoreo de los correos electrónicos que lleguen a la bandeja de la unidad del área de tecnología, será realizado de tiempo en tiempo mediante auditorías y a través de un proceso confidencial que responderá a un criterio aleatorio de elección respecto del trabajador seleccionado para revisar su correspondencia, para los fines laborales que la Empresa estime pertinente, en el marco del resguardo de la seguridad de la información. Esta auditoría la realizará la o las persona/s que se designen del área de informática.

5.- El incumplimiento de las normas y políticas antes señaladas, se sancionará de conformidad al Título IV del Libro II del presente Reglamento.

PÁRRAFO XIX

Del Procedimiento de Reclamos en General

Artículo 92°.- Todo trabajador tiene el derecho a formular, bajo su nombre y firma, los reclamos de cualquier naturaleza que desee, con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

El procedimiento, para su substanciación, se sujetará a las normas que, en relación con las consultas y sugerencias se establecen en el párrafo siguiente, salvo que el reclamo verse sobre materias para las cuales se haya previsto un conducto específico. Con todo, el trabajador podrá omitir el conducto

regular cuando alguna de las personas a quien corresponda conocer del reclamo pueda estar implicada en el asunto a que éste se refiere. En tal circunstancia, podrá hacerlo llegar a los niveles jerárquicos superiores. En todo caso, quien deba resolver sobre el particular, oirá al reclamante y a las personas que en razón de sus funciones tengan relación o eventuales responsabilidades en los hechos materia del reclamo. Además, recibirá los antecedentes que guarden relación con la reclamación y los pondrá en conocimiento de los interesados, si así lo estima pertinente.

Artículo 93°.- Para los efectos de todo procedimiento de reclamo, sugerencia y consulta, la responsabilidad de la decisión que en definitiva se adopte, estará radicada en la persona que desempeña el cargo de mayor jerarquía ejecutiva en la Empresa.

PÁRRAFO XX

Del Procedimiento de Consultas y Sugerencias

Artículo 94°.- La Empresa garantiza el derecho de todos los trabajadores a efectuar sugerencias y formular consultas.

Las consultas, sugerencias y/o reclamos deberán formularse en el nivel, departamento, sección u oficina en que se desempeña el trabajador. Una vez analizadas por la jefatura inmediata se remitirán a los responsables de los niveles administrativos que corresponda, conjuntamente con sus observaciones.

Si la Empresa acogiere en definitiva la sugerencia de un trabajador, podrá recompensarlo con un estímulo. Su naturaleza y, en su caso, su cuantía o magnitud será el que en cada caso determine la Administración, de acuerdo a la importancia y trascendencia de la idea acogida.

Toda consulta o sugerencia deberá presentarse por escrito, con la individualización del trabajador que la formula y bajo su firma.

PÁRRAFO XXI

De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual

Artículo 95°.- Es una preocupación primordial de CAP S.A. la mantención de un clima de trabajo y ambiente laboral dignos que promuevan el bienestar físico y psicológico de sus trabajadores y les facilite el cumplimiento de sus labores.

En este contexto, resulta fundamental para CAP S.A. la prevención de todo tipo de conductas hostiles, discriminatorias o abusivas, de cualquier naturaleza, pero, en particular, de aquellas conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en los términos que se señala a continuación:

Artículo 96°.- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa. En esta Empresa serán consideradas, especialmente como conducta de acosos sexual las siguientes:

Para efectos de lo establecido en este instrumento, se entenderá por acoso sexual aquél en 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 de empleo. Sin que la siguiente enumeración suponga limitación alguna, y siempre que cumplan con las características antes señaladas, se entenderá que constituyen acoso sexual: los gestos y comentarios de connotación sexual; los abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente; proposiciones o insinuaciones de carácter sexual vinculados a amenazas, mejoramientos o ascensos en el trabajo, entre otros.

Artículo 97°.- Cualquier trabajador que conozca de situaciones definidas como acoso sexual por la ley o este procedimiento o que se sienta afectado por prácticas de acoso sexual en su contra, tiene derecho por sí o a través del sindicato al que se encuentre afiliado, cuando así lo requiera expresamente, a denunciarlos por escrito a través del Canal de Integridad o ante el área de Desarrollo Organizacional de la Empresa o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva.

La denuncia deberá ser presentada por escrito y señalar nombres, apellidos y RUT de la persona denunciante o afectada, el cargo que ocupa en la Empresa y su dependencia jerárquica; la relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible señalando fecha y hora, el nombre de la persona que realiza el presunto acoso sexual y la fecha de la denuncia y la firma del denunciante.

Recibida la denuncia CAP S.A. podrá a su solo arbitrio derivar el caso y remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo o a una empresa o entidad externa, a fin de que una o la otra investigue la denuncia. La remitirá los antecedentes en el plazo máximo de 5 días hábiles e informará de ello por escrito al o la denunciante.

Con independencia a que la Compañía decida realizar internamente la investigación o derivarla a una empresa externa, dicha investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días corridos. Recibida la denuncia, CAP S.A., en un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la misma, iniciará el trabajo de investigación.

El denunciado tendrá derecho a recibir copia de la denuncia a fin de responderla por escrito o ser interrogado al tenor de la misma.

Artículo 98.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias, como es el Jefe de Cumplimiento o Subgerente de Desarrollo Organizacional.

Artículo 99.- Una vez recibida la denuncia, CAP S.A. tomará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, especialmente a favor del denunciante con el propósito de evitar que sigan ocurriendo actos ilícitos. Considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las medidas de resguardo podrán consistir, entre otras: en la separación de los espacios físicos si denunciante y denunciado desempeñan sus funciones en el mismo lugar y la redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.

Artículo 100°.- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, vía correo electrónico, del inicio de un procedimiento

de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 101°.- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas documentales que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará que ambas partes sean oídas.

Artículo 102°.- El proceso de investigación respetará los principios de imparcialidad, celeridad y bilateralidad. En atención a esto último, tanto denunciante como denunciado tendrán la oportunidad de rendir prueba y formular los descargos que juzguen procedentes.

Artículo 103°.- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en los artículos anteriores, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 104°.- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 105°.- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual y las relativas al descanso semanal .

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la Empresa a más tardar el día quince contado desde el inicio de la investigación, y notificadas las conclusiones, en forma personal, a las partes a más tardar el día veinte.

Artículo 106°.- El informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el quinto día siguiente de confeccionado.

Artículo 107°.- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la gerencia de la Empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 108°.- Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Empresa podrá proceder a tomar las medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente. Además, podrá imponer las sanciones dispuestas en este reglamento, pudiendo incluso aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 109°.- Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

PÁRRAFO XXII
Del acoso laboral

Artículo 110°.- La Empresa condena todas las manifestaciones que constituyan conductas que signifiquen agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por los trabajadores de su estructura jerárquica más alta o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros dependientes, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Artículo 111°.- Cualquier vulneración a los derechos fundamentales del trabajador afectado por una conducta de acoso laboral, deberá ser debidamente denunciada y sancionada. El procedimiento será idéntico al previsto para el Acoso Sexual, con la salvedad que no será necesario informar a la Inspección del Trabajo de los resultados del mismo.

PÁRRAFO XXIII

Del Procedimiento a que se someterán los reclamos por faltas al principio de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres

Artículo 112°.- La Empresa garantiza que dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Para ello tomará todas las medidas necesarias para que lo anterior no ocurra. Sin embargo, si alguno de sus trabajadores considerara encontrarse en esta situación, sus reclamos deberán seguir el procedimiento elaborado para estos fines.

La igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo ha sido legislada mediante el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

Artículo 113°.- Procedimiento de reclamos por infracción al derecho de igualdad de remuneraciones:

1. Todo trabajador/a de la Empresa que considere que está siendo afectado por una desigualdad en sus remuneraciones en comparación a otras personas, de distinto género, que desempeñan el mismo cargo, tiene derecho a denunciarlo por escrito, al Subgerente de Desarrollo Organizacional, de la Empresa o bien, por medio del Canal de Integridad.
2. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el numeral anterior, deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado.
3. La denuncia escrita dirigida al Subgerente de Desarrollo Organizacional deberá señalar el nombre, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Empresa y una descripción de los motivos por los cuales considera que está siendo afectado por una desigualdad en sus remuneraciones. El reclamo deberá incluir la fecha y firma del denunciante.
4. Recibida la denuncia, el Subgerente de Desarrollo Organizacional tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al trabajador, en forma personal, del inicio de un procedimiento de

investigación y fijará de inmediato la fecha de citación para oír al afectado, quien deberá aportar las pruebas que sustenten su denuncia.

5. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el Subgerente de Desarrollo Organizacional, de las declaraciones efectuadas por el denunciante y de las pruebas que pudiera aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento.

6. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en los numerales anteriores, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de desigualdad de remuneraciones.

7. El informe contendrá la identificación del afectado, los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas que se proponen para el caso.

8. El informe con las conclusiones a que llegó el Subgerente de Desarrollo Organizacional, incluidas las medidas propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia General de la Empresa a más tardar el décimo octavo día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, al involucrado a más tardar el día 20.

9. El denunciante podrá hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 22 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida al Subgerente de Desarrollo Organizacional, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por desigualdad de remuneraciones y su fecha de emisión no podrá exceder el día treinta, contado desde el inicio de la investigación.

10. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Gerencia de la Empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a más tardar al décimo día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

11. El denunciante podrá utilizar el procedimiento de apelación general para reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

PÁRRAFO XXIV

No Discriminación (Ley N°20.609)

Artículo 114°.- Definición de discriminación arbitraria. Para estos efectos, 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 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.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones fundadas en la capacidad o idoneidad de la persona.

Artículo 115°.- 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 116°.- No se condicionará la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúense solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Asimismo, no se podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

PÁRRAFO XXV

De la Ley N°20.393, de Responsabilidad Penal Empresarial y Prevención de Delitos

Artículo 117°.- En el marco de lo dispuesto en la Ley N°20.393, la Empresa ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, el que se incorpora al presente Reglamento como Anexo N° 1, y la correspondiente normativa interna para dar cumplimiento al mismo.

En el mencionado Modelo de Prevención de Delitos contemplado en la Ley N°20.393 se regulan diversos aspectos incluyendo la identificación de las actividades o procesos en que existe o puede existir riesgo de comisión de alguno de los delitos de la mencionada ley, los protocolos, reglas y procedimientos de prevención de delitos, como también los procedimientos internos de denuncia.

Los delitos contemplados en el artículo 1° de la referida Ley, y que pueden implicar responsabilidad penal de la persona jurídica, pudiendo ser sancionadas conforme a ella, son los siguientes:

1. Lavado de activos;
2. Financiamiento del terrorismo;
3. Cohecho a empleado o funcionario público nacional o extranjero;
4. Receptación;
5. Negociación incompatible;
6. Administración desleal;
7. Corrupción entre particulares (soborno);
8. Apropiación indebida;
9. Daño a recursos hidrobiológicos existentes en mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, como consecuencia de la contaminación de éstos.
10. Aprovechamiento de recursos hidrobiológicos en veda.

11. Extracción y explotación ilegal de recursos bentónicos;
12. Procesamiento, elaboración o almacenamiento ilegal de recursos hidrobiológicos sobrexplotados o productos derivados de ellos,
13. Inobservancia de medidas decretadas por autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia.
14. Delitos establecidos en la Ley de control de armas
15. Tráfico de personas.

Se entenderá incorporado al precedente listado, cualquier nuevo delito dispuesto por el legislador, que sea agregado a su vez por éste al conjunto de delitos contemplado en la Ley 20.393.

Artículo 118.- la Empresa trabaja de forma permanente en el cumplimiento de la normativa vigente, así como en la observación de los principios éticos que regulan su actuar. Es por ello que la Empresa cuenta con un “Programa de Integridad y Compliance” por medio del cual cumple con sus deberes de dirección y supervisión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (“Ley N°20.393”), y a su vez sigue las directrices contenidas en la guía “Programa de Cumplimiento de la normativa de Libre Competencia” de la Fiscalía Nacional Económica.

El Programa de Integridad y Compliance de la Empresa está compuesto principalmente por el Código de Integridad, el Manual de Prevención de Delitos y el Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia, entre otras Políticas y Procedimientos de actuación (en conjunto, la “Normativa de Cumplimiento”). En estos documentos y políticas constan los principios, valores y normas que deben orientar la conducta de los Trabajadores, así como de los terceros que se relacionen contractualmente con la Empresa. Lo anterior permite a la Empresa dar cumplimiento a la Ley, y prevenir infracciones a la Ley N°20.393 o al Decreto Ley N°211 que fija Normas para la Defensa de la Libre Competencia (“DL N°211”).

Artículo 121.- En atención a las obligaciones descritas en el Párrafo (número que corresponda) de este Reglamento, todo Trabajador es responsable individualmente de sus acciones y debe siempre actuar con respeto a los principios y valores de la Empresa declarados en su Código de Integridad, cumpliendo la ley y la normativa interna.

Asimismo, todo Trabajador se compromete a conocer, observar y dar fiel cumplimiento a todas las políticas que forman parte del Programa de Integridad y Compliance de la Empresa, especialmente el Modelo de Prevención de Delitos, el Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia y el Código de Integridad. Lo anterior permite cumplir con la legislación vigente, y mantener altos estándares de responsabilidad social corporativa, transparencia y respeto entre las personas, lo que necesariamente se reflejará en una organización más segura, productiva y en un mejor ambiente laboral.

Artículo 119.- De conformidad con lo anterior se consideran como acciones prohibidas para el Trabajador en el ejercicio de sus funciones:

- (i) Dar, ofrecer o consentir en dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un empleado o funcionario público nacional o extranjero, en razón de su cargo, o para que incurra en ciertas acciones u omisiones a favor de la Empresa, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.
- (ii) Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación de un oferente sobre otro.

- (iii) Dar, ofrecer o consentir en dar un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- (iv) Solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.
- (v) Ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de los delitos contemplados en la Ley N° 19.913 (delitos base de lavado de activos).
- (vi) Transportar, comprar, vender, transformar, comercializar en cualquier forma o tener en su poder, a cualquier título, especies respecto de las cuales sabe, o no se pudiese menos que saber, que fueron hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida.
- (vii) Apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier cosa mueble, que se reciben en virtud de un título de mera tenencia, ya sea de la Compañía o de terceros que en el desempeño de sus funciones le corresponda gestionar.
- (viii) Ejecutar acciones u omisiones, de modo manifiestamente contrario al titular de un patrimonio de la Empresa o un tercero, cuya salvaguardia o gestión tengan a su cargo, irrogándole perjuicio.
- (ix) Interesarse en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la Empresa, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.
- (x) Teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, ordenarle concurrir al lugar de desempeño de sus labores, cuando éste sea distinto a su domicilio o residencia, a sabiendas que el trabajador se encuentra en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, en un contexto de epidemia o pandemia.
- (xi) Captar, trasladar, acoger o recibir personas para que sean objeto de alguna forma de explotación, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta.

Ninguna instrucción recibida por el Trabajador podrá ser interpretada como destinada a autorizarlo para cometer o participar en hechos constitutivos de delito, contrarios al Código de Integridad y/o a la normativa interna asociada al Programa de Integridad y Compliance. Cualquier instrucción en contrario que recibiera el Trabajador carece de todo valor y lo exime de toda responsabilidad por los perjuicios que pudieran ocasionarse por no acatarla.

Artículo 120.- El Trabajador deberá participar de todas las actividades de capacitación relativas al Modelo de Prevención de Delitos de la Ley 20.393, del Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia y del Programa de Integridad y Compliance en general que la Empresa disponga, y que le serán informadas oportunamente. El Trabajador declara que entiende que la participación en dichas actividades de formación constituye parte integrante del cumplimiento de sus labores dentro de la Empresa.

Artículo 121.- Todo Trabajador se obliga a informar, de forma inmediata, cualquier hecho, acción, omisión o circunstancia que pudiese implicar la comisión o sospecha de comisión de alguno de los delitos contemplados en la Ley N°20.393, una infracción a las normas de libre competencia o un incumplimiento de la normativa interna de la Empresa, especialmente del Modelo de Prevención de Delitos y de Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia. Para ello, debe comunicarse con el Encargado de Prevención de Delitos u Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia de la Empresa utilizando el canal de denuncias que la Empresa ha puesto a su disposición, tanto en intranet como en su página web, y se compromete a utilizarlo responsablemente.

Artículo 122.- El procedimiento de investigación, sus etapas y plazos se encuentran establecidos en el Procedimiento de Denuncias e Investigaciones de la Empresa, el que se incorpora a este Reglamento como Anexo N°2.

Este procedimiento se fundamenta en los principios de respeto por la persona, derecho a ser escuchado, y celeridad del proceso. Una vez recabados todos los antecedentes necesarios del caso, estos serán presentados al Comité de Integridad y Compliance, el que deberá resolver y decidir las sanciones a aplicar.

Artículo 123.- El incumplimiento de las obligaciones y/o prohibiciones establecidas en las Políticas y/o Procedimientos que forman parte del Programa de Integridad y Compliance de la Empresa, facultará a la Empresa a aplicar, al Trabajador que ha transgredido esas normas, las sanciones previstas en este Reglamento, el contrato individual de trabajo y en el Código del Trabajo, atendiendo a la gravedad del hecho o a su carácter de reiterado, y de acuerdo con el Procedimiento de Denuncias e Investigaciones.

Artículo 124.- Independiente de lo establecido en los artículos anteriores de este Título, la Empresa incorporará en los Contratos Individuales de Trabajo, una cláusula tendiente a dar por recibido y conocido el Código de Integridad, el Modelo de Prevención de Delitos y el Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia antes mencionados, y a elevar su cumplimiento a la categoría de cláusula esencial.

PÁRRAFO XXVI

Medidas de control audiovisual

Artículo 125°.- La Empresa contará con un circuito cerrado de televisión. Estará prohibido al trabajador obstaculizar o impedir de cualquier forma el correcto funcionamiento de las cámaras de vigilancia que se instalen en los espacios públicos al interior o exterior de la Empresa, para controlar procesos o resguardar la seguridad de los recintos. Con el fin de evitar, prevenir o detectar, posibles atentados contra la propiedad, seguridad y salubridad de los trabajadores de la Empresa y de las dependencias o establecimientos de ésta, la Empresa contará con un servicio de vigilancia y un sistema circuito cerrado de televisión. La instalación de este sistema de vigilancia en caso alguno tendrá como objetivo ser una forma de control directa y pormenorizada de las actividades diarias del trabajador. Las cámaras serán instaladas abarcando planos generales de las diferentes áreas de trabajo, sectores de tránsito de vehículos y personas al interior de las instalaciones, así como el área de ingreso y salida de las instalaciones y la recepción, para lo cual los trabajadores deberán estar en conocimiento de la ubicación de los aparatos de control audiovisual. La Empresa garantizará la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones, estando estrictamente prohibido a las personas que realicen las labores de control y el acceso a dichas grabaciones divulgar o dar conocer a terceras personas o incluso a trabajadores no autorizados por el empleador, lo captado y grabado. Asimismo, los trabajadores tendrán acceso a aquellas grabaciones en las que aparezcan, en alguna actividad propia de su trabajo, debiendo solicitar por escrito al respectivo Jefe, esta información digital, incluyendo el motivo del requerimiento. La Empresa sólo mostrará las grabaciones a organismos públicos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis, del Código del Trabajo.

PÁRRAFO XXVII
De la Prescripción de Acciones

Artículo 126°.- Los derechos regidos por el Código del Trabajo prescribirán en el plazo de dos años, contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por falta de imposiciones previsionales prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de las normas especiales aplicables a algunos casos particulares.

Estos plazos sólo se suspenderán en el caso de interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo. Pero en ningún caso el plazo de prescripción, más dicha suspensión podrá exceder a un año.

Lo anterior, es sin perjuicio de las normas especiales que regulan la prescripción de las acciones en materia de cotizaciones previsionales. Por regla general, dicho plazo es de cinco años contados desde la terminación de los servicios del trabajador.

Por otra parte, la acción para reclamar por despido injustificado caducará en el plazo de 60 días hábiles contados desde la separación del trabajador. Este plazo se suspenderá mientras dure el reclamo ante la Inspección del Trabajo. Con todo, dicho plazo, más la suspensión, no podrán exceder a 90 días hábiles.

LIBRO II

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR
De las finalidades

Artículo 127°.- El presente Reglamento se dicta en conformidad a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N°16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y del Reglamento de Prevención de Riesgos Profesionales (Decreto No. 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 11.02.69). El artículo 67 de la Ley N°16.744 dispone textualmente:

“Artículo 67°.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos

reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

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

Para lograr estos objetivos, se hace necesario el esfuerzo mancomunado de la Administración y sus trabajadores en el interés común de preservar la integridad física y salud de las personas que laboran en sus instalaciones.

TÍTULO I

De las Normas Legales

PÁRRAFO I

De las Definiciones Legales

Artículo 128°.- Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a. **Accidente del trabajo:** Toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales y los sufridos a causa o con ocasión de estudios de capacitación ocupacional.
- b. **Accidente del trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo (artículo 5°, inciso segundo de la Ley N°16.744). La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, certificado de la primera atención de salud en el respectivo centro, testigos u otro medio igualmente fehaciente.
Aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.
- c. **Asesor en Prevención de Riesgos:** La persona con la calificación de Experto según lo establece el Decreto N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargado de asesorar a la Empresa en desarrollar actividades sistemáticas de prevención de riesgos profesionales.
- d. **Carga:** Cualquier objeto animado o inanimado que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los tres kilogramos.
- e. **Ciclos de trabajo:** Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- f. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Es la entidad conformada por tres representantes de los Trabajadores y tres representantes de la Empresa, cuya misión es encarar los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto Supremo N° 54, de fecha 21 de febrero de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- g. **Empresa:** La entidad empleadora que utiliza los servicios de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. Para los efectos de este Reglamento es CAP S.A.
- h. **Empresa Contratista o Subcontratista:** es la empresa que, en razón de un acuerdo contractual, se encargade ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas, de acuerdo al Decreto Supremo N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- i. **Extremidades Superiores:** Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- j. **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- k. **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- l. **Factores biomecánicos:** Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- m. **Fuerza:** Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.
- n. **Jefe Inmediato:** Persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla en forma directa.
- o. **Manipulación manual de carga:** La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.
- p. **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas o procedimientos de trabajo obligatorios que emanan del presente Reglamento, del Comité Paritario, del Asesor en Prevención de Riesgos o del Jefe de Área. Señalan la manera de ejecutar las tareas minimizando el riesgo para el trabajador.
- q. **Obra, Faena o Servicios propios del giro:** Se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación, de acuerdo al Decreto Supremo N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- r. **Organismos Administradores:** Son los encargados de otorgar las prestaciones que contempla la Ley N°16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En el caso de CAP S.A., el organismo administrador de este seguro es actualmente la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS. **Peligro:** Fuente o situación con potencial de producir un daño o lesión, en términos de lesión a personas y daño al medio ambiente, la propiedad o una combinación de ellos.
Riesgo: Combinación entre la probabilidad y consecuencia(s) de la ocurrencia de un determinado evento peligroso.
- s. **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5° y 7° de la Ley N°16.744.
- t. **Salud Ocupacional:** Identificar cualitativa y cuantitativamente los agentes físicos, químicos y/o biológicos presentes en los ambientes del trabajo y en interacción con los trabajadores durante la construcción, que pudiesen provocar una enfermedad profesional.
- u. **Supervisor:** La persona que está a cargo de una o varias instalaciones o faenas productivas que la Empresa tenga en funcionamiento.
- v. **Tarea:** Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

- w. **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, bajo dependencia y/o subordinación, a CAP S.A. y por los cuales obtenga una remuneración, cualquiera sea su naturaleza jurídica.
- x. **Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores:** Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

PÁRRAFO II
Del Personal Nuevo

Artículo 157°.- Si la Empresa así lo determina según el cargo al cual postule una persona, ésta podrá ser sometida a un examen médico previo para establecer si posee o no las condiciones de salud exigidas por la ley, sus reglamentos y la Empresa.

PÁRRAFO III
De las Políticas de Seguridad Ocupacional de CAP S.A.

Artículo 129°.- La seguridad es esencial para el desarrollo eficiente de cualquier trabajo en la Empresa. Es deber de todos los integrantes, cualquiera sea su nivel jerárquico, colaborar en la prevención de riesgos de accidentes que pudieran ocasionar daños a las personas, equipos, vehículos o instalaciones.

Sin perjuicio de la reglamentación especial que se dicte para cada actividad o faena en particular, todo establecimiento o lugar de trabajo de cualquier naturaleza regulado por este reglamento, deberá cumplir con las siguientes condiciones mínimas de higiene:

- a. Los edificios en general, tanto en su exterior como interior, sus dependencias y los lugares anexos, deberán ser mantenidos en buenas condiciones de limpieza.
- b. Tanto el exterior como el interior deberán ser aseados, lavados al menos una vez al año.
- c. El polvo, basuras y desperdicios deben ser depositados en contenedores apropiados para este efecto y serán removidos diariamente. Efectuándose esta labor preferentemente fuera de las horas de trabajo y en tal forma que se evite cualquier incomodidad o molestia al trabajador.
- d. Todo lugar de trabajo estará provisto, individual o colectivamente de servicios higiénicos que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio, cada excusado se colocará en un compartimiento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes.
- e. Los servicios higiénicos deberán estar separados por sexo y el número de artefactos se calculará de acuerdo al número de trabajadores (artículos 22 y 23 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud de 1999, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo).
- f. Los servicios higiénicos deberán tener piso y zócalo impermeables y lavables. Estarán provistos de piletas, desagües adecuados y tendrán sistema de ventilación adecuada.

- g. Se procurará que los recintos destinados a la instalación de los excusados no tengan conexión directa con los lugares de trabajo o lugares destinados a la habitación o permanencia de trabajadores.
- h. Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes.
- i. Todo lugar de trabajo deberá contar, individual o colectivamente con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal.
- j. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.
- k. Cualquiera de los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos químicos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.
- l. La eliminación de las basuras y desperdicios y de los productos residuales resultantes de los diversos procesos, ya sean de caracteres orgánicos o inorgánicos, sólidos o líquidos, putrescibles o imputrescibles deberán efectuarse en forma y condiciones que determinan las leyes y reglamentos especiales vigentes o que se dicten en el futuro sobre la materia.
- m. No podrán conducirse a los alcantarillados los desperdicios de cocina, sustancias inflamables o explosivas, aguas ácidas y, en general ninguna sustancia o residuo susceptible de ocasionar perjuicios u obstrucciones, dañar las canalizaciones o dar origen a un peligro o molestia a la comunidad.
- n. Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador (artículo 32 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud de 1999, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo).
- o. Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, se deberán captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.
- p. Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes (artículo 33 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud de 1999, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo).
- q. Todos los espacios interiores del establecimiento deberán ser iluminados con luz artificial durante las horas de trabajo cuando la luz natural no sea suficiente. El alumbrado artificial deberá ser de intensidad de acuerdo a la actividad a realizar según normativa, y deberá disponerse preferentemente de tal manera que cada máquina, escritorio o aparato de trabajo quede iluminado independientemente o, en todo caso, de modo que no arroje sombra sobre ellos, produzca reflejos nocivos, dañe la vista de los trabajadores, ni produzca alteración apreciable en la temperatura, deberán cumplir con los reglamentos vigentes o que en efecto se dicten en el futuro sobre la materia. Se deberán prever resguardos adecuados para las lámparas (artículo 103 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud de 1999, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo).
- r. Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiere el cambio de ropa deberá estar dotado de un recinto destinado a vestuario. Cuando trabajen hombres y mujeres éstos deberán ser independientes y separados por sexo.

- s. Los casilleros guardarrobas, deberán ser ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el recinto.
- t. Siempre que sea necesario y posible, se deberá prever una calefacción adecuada en los lugares de trabajo.
- u. Deberá disponerse de un comedor, el que estará separado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental, con mesas y sillas con superficies lavables, cocina y lavaplatos, en el caso que las jornadas de trabajo así lo exijan.
- v. Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales, como en situaciones de emergencia.
- w. Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza, además deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada y proliferación de insectos, roedores y otras plagas.
- x. CAP S.A. se adhiere a una política de ahorro de energía, por lo que se debe limitar el uso de calefactores, calentadores, anafes, hervidores u otros artefactos eléctricos de alto consumo.

Artículo 130°.- Las gerencias, subgerencias, jefaturas y supervisores de cualquier nivel son responsables de la aplicación de la política general y de la ejecución de los programas de seguridad que convengan a sus áreas de responsabilidad.

Del mismo modo colaborarán en:

- a. Identificar los peligros, evaluar los riesgos presentes en su área de trabajo y definir las medidas de prevención necesarias para disminuir su riesgo.
- b. Instruir a su personal de los peligros derivados de su trabajo y de las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de incidentes.
- c. Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
- d. Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- e. Controlar el correcto uso del vestuario y los elementos de protección personal.
- f. Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones del personal.
- g. Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente.
- h. Colaborar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- i. Inspeccionar periódicamente los elementos de protección, equipos, instrumentos y herramientas del personal a su cargo, solicitando el reemplazo de los que presenten defectos.
- j. Elaborar DIAT cada vez que ocurra un accidente.
- k. En general, velar por el estricto cumplimiento de todas las instrucciones y demás normas destinadas a la prevención de riesgos, y en especial de las que se refieren a las obligaciones y prohibiciones que señala este Reglamento.
- l. Aplicar las medidas disciplinarias, o solicitar la aplicación de sanciones, por el incumplimiento de las normas legales o reglamentarias, de las instrucciones internas de la Empresa, verbales o escritas, o por las acciones u omisiones que constituyen infracciones a las normas de este Reglamento.

Artículo 131°.- La seguridad ocupacional es una responsabilidad que atañe tanto a la Gerencia General, Jefaturas, línea de supervisión y a cada uno de los trabajadores de la Empresa. Por tanto corresponde desarrollar una clara conciencia de esta responsabilidad individual, que posibilite un uso correcto de los recursos y medios de trabajo de modo que no se produzcan accidentes.

Nadie podrá excusarse del cumplimiento de este Reglamento y, en general de las normas de seguridad que en su virtud se impartan.

Los cursos de capacitación e instrucción de seguridad o de primeros auxilios que organice la Empresa son obligatorios para el personal llamado a efectuarlos. La inasistencia injustificada a ellos dará derecho al empleador a cobrar al trabajador el valor correspondiente al costo de capacitación, o a deducirlo de su remuneración. Además, constituirá un grave incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Artículo 132°.- Todo trabajador dependiente de CAP S.A. está afiliado al Seguro Social Obligatorio de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Organismo Administrador correspondiente es la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve que ésta sea, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quién lo remplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad que advierta en su organismo. El no hacerlo así lo expone a perder los derechos a los beneficios que le otorga la Ley N°16.744. El Decreto Supremo N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1968, que aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en su artículo 71 letra b), dispone que las denuncias de accidentes del trabajo por parte de la empresa deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes acaecidas el hecho.

PÁRRAFO IV

De los Contratistas y de la Prestación de Servicios

Artículo 133°.- Las normas de seguridad contenidas en este reglamento y en las demás instrucciones que imparta la Empresa serán obligatorias para el personal que, sin ser dependiente de éste, ingrese como dependiente de los contratistas o subcontratistas, o en virtud de contratos personales de prestación de servicios, transportes, prácticas de estudio u otros equivalentes. Esta disposición no importa, bajo ningún respecto, la existencia de una relación de dependencia o subordinación entre la Empresa y las personas recientemente enumeradas, y sólo se funda en las medidas de seguridad que, como centro de trabajo, sea dependiente o independiente, directo o indirecto, corresponde aplicar en este último.

La responsabilidad de hacer respetar esta disposición corresponde a los Jefes de Área respectivos y a la línea de supervisión, tanto a quien contrata el servicio como al Jefe del área donde se está ejecutando el trabajo.

El Asesor en Prevención de Riesgos elaborará instrucciones especiales para contratistas y subcontratistas si las circunstancias lo requieren.

PÁRRAFO V

De la atención de lesionados

Artículo 134°.- Producido un accidente que ocasione una lesión, el colaborador deberá informar a su jefe inmediato del evento, quien a su vez deberá comunicar este hecho al área de Desarrollo Organizacional y de Prevención de Riesgos, en cumplimiento de lo dispuesto en el documento denominado “Flujograma: ¿Qué hacer en caso de accidente?”, incorporado al presente reglamento como Anexo N° 3.

Sin perjuicio de lo anterior deberá realizar la investigación respectiva, con el objeto de conocer por qué ocurrió el accidente, entrevistando a los testigos del mismo, declaración al afectado, en lo posible fotografía del lugar y cualquier otro hecho que considere importante para aclarar los hechos.

Artículo 135°.- Una vez comunicado el accidente a su jefe directo, el colaborador deberá ser derivado al recinto médico de ACHS más cercano para su evaluación.

Artículo 136°.- Si el accidente se produce en el trayecto directo desde la habitación al lugar de trabajo y viceversa, el lesionado debe seguir el siguiente procedimiento:

- Prestaciones médicas por accidentes en el trayecto directo

La Ley N°16.744 considera como "accidente del trabajo en el trayecto" aquel que ocurre en el trayecto directo entre la habitación y el trabajo, y viceversa, por lo que este tipo de siniestros deben recibir las mismas prestaciones médicas ya enumeradas para los accidentes del trabajo que ocurren dentro de la Empresa.

Para estos accidentes, en que el Empresa no puede ejercer supervisión directa, el empleado debe tener presente:

1) Trayecto directo es aquel que la persona efectúa normalmente, de acuerdo a sus medios y condiciones (a pie, bicicleta, locomoción colectiva, auto propio, etc.), entre su domicilio y el lugar o establecimiento trabajo.

2) El trayecto directo se pierde cuando se efectúa cualquiera acción que no esté relacionada, también en forma directa o habitual, con su traslado hacia o desde su lugar de trabajo (pasar a visitar un amigo, ir a tomar un refrigerio, hacer compras, entrar al cine, etc.)

3) Al no haber supervisión directa del empleador, es el trabajador el que debe probar que el accidente ocurrió en el trayecto directo.

4) Los medios de prueba que el Instituto de Seguridad del Trabajo exige, pueden ser todos o algunos de los siguientes:

- Parte de Carabineros
- Certificado de primera atención médica en algún centro asistencial (Posta, Hospital, etc.)
- Testigos presenciales que accedan a declarar ante un representante de ACHS.

5) Si no es posible aportar los medios de prueba mencionados, lo más recomendable es que el afectado solicite ser llevado INMEDIATAMENTE al Hospital de ACHS o a uno de sus Centros de Atención Médica. Allí deberá identificarse como trabajador de CAP S.A., explicar las circunstancias de su accidente y dar el número telefónico de la Empresa, para que se solicite la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT).

6) Entre las atribuciones de Asociación Chilena de Seguridad, que ejerce por medio de su Fiscalía, está la calificación de los medios de prueba del accidente y la emisión de una resolución que declare si el hecho corresponde o no a un accidente de trayecto.

Si el accidente es calificado como “no accidente de trayecto”, el costo de la atención recibida por el afectado deberá ser solventado por éste a través de la Empresa o entidad de salud previsional a que esté afiliado.

Artículo 137°.- Ningún trabajador que haya terminado el reposo médico por un accidente del trabajo podrá reintegrarse a sus labores, sin haber presentado el alta médica correspondiente.

Artículo 138°.- Si el accidentado se negara a seguir el tratamiento, cualquiera sea la forma en que lo haga, dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el subsidio, a pedido del médico tratante o de la Empresa, con la aprobación previa de ACHS.

TÍTULO II

De las Obligaciones del Trabajador

Artículo 139°.- Todos los trabajadores estarán obligados a conocer y cumplir el presente Reglamento Interno, así como a promover su cumplimiento entre los contratistas que ejecuten trabajos dentro del recinto de la Empresa. En caso de duda, deberá recurrir al jefe inmediato o Supervisor para que lo instruya sobre el particular.

Artículo 140°.- El trabajador deberá dar cuenta oportuna de todo síntoma de enfermedad profesional, enfermedad, sea o no contagiosa y de toda lesión que lo afecte o experimente, cualquiera sea su gravedad.

Artículo 141°.- Son también obligaciones de los trabajadores:

1. Abstenerse de distraer a sus compañeros, y evitar mofas en el trabajo.
2. Dejar apagados los elementos eléctricos que no sean de operación continua y permanente, usados en las oficinas y departamentos cuando finalice su jornada diaria.
3. Colaborar en la superación de emergencias internas que ocurran, tales como incendios, terremotos, inundaciones, filtraciones u otras.
4. Someterse a los exámenes médicos, tratamientos u otras medidas sanitarias que determinen, en base a informaciones recibidas, Autoridad Sanitaria Nacional (Seremi de Salud), el organismo administrador, Prevención de Riesgos o el Comité Paritario. Particular importancia reviste la denuncia y tratamiento oportuno de cualquier tipo de enfermedad infecciosa o contagiosa que presente o sospeche padecer, el trabajador por las consecuencias que pueden derivarse para sus compañeros de labores y para la contaminación del ambiente en que trabaja. Especial cuidado deberá tener en caso de presentar síntomas o haber estado en contacto con personas diagnosticadas o presumiblemente afectas al virus COVID-19.

Artículo 142°.- Los niveles de Jefatura deberán participar activa y permanentemente en los programas de Prevención de Riesgos elaborados por la Empresa o en los que el organismo administrador que organice.

TÍTULO III

De las Prohibiciones del Trabajador

Artículo 143°.- Sin perjuicio de lo establecido en la ley, sus reglamentos, las otras disposiciones de este Reglamento, sus normas complementarias, manuales de operación e instrucciones, se prohíbe estrictamente a los trabajadores:

1. Retirar, modificar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la Empresa.
2. Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la prevención de riesgos.
3. Poner en funcionamiento o intervenir vehículos, maquinarias o equipos, sin la debida autorización.
4. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario de las labores sin autorización del jefe inmediato.
5. Ingerir alimentos o bebidas en lugares no autorizados.
6. Bromear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la Empresa.
7. Correr dentro del establecimiento y/ escaleras.
8. Usar calzado que pueda producir resbalones o torceduras, se recomienda taco bajo
9. Alterar el registro de hora de llegada o salida, propia o de algún otro trabajador.
10. Viajar en vehículos sin utilizar el cinturón de seguridad.
11. Fumar en cualquier lugar del recinto de la Empresa. Se prohíbe especialmente botar colillas de cigarrillos o palos de fósforo encendidos en sitios donde exista peligro de incendio o explosión o, en general, en lugares u objetos no destinados a este efecto.
12. Encender fuegos o mantener fuentes de calor en áreas donde existe prohibición de hacerlo. De igual manera se consideran los inciensos, velas aromáticas u otros similares.
13. Accionar válvulas o dar mal uso a los componentes de la red de agua contra incendios, sin la debida justificación.
14. Desatender las normas e instrucciones sobre higiene y seguridad impartidas para un trabajo determinado.
15. Portar armas de fuego u otros elementos que puedan poner en peligro las instalaciones o la vida del personal.
16. Realizar trabajos que no hayan sido previamente dispuestos por su jefatura directa, debiendo en todo momento respetar y cumplir las normas de seguridad respectivas.
17. Ingresar a recintos de trabajo peligrosos a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
18. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona.
19. Usar elementos de protección personal en mal estado.
20. Alterar, sacar o modificar protecciones de Seguridad sin la autorización correspondiente.
21. Deteriorar, sacar o alterar señalizaciones o afiches de Seguridad.

22. No respetar las medidas preventivas dispuestas en la identificación de peligros y evaluación de riesgos de su área.
23. Escuchar música con audífonos en lugares de trabajo. Ello, especialmente considerando que podría perjudicar una respuesta adecuada ante urgencias.
24. No respetar los procedimientos, instructivos y normas internas de higiene y seguridad de la Empresa.
25. Todos los trabajos que involucren trabajos con generación de polvo, deberán ser humectados previamente para reducir a la mínima expresión el particulado, los trabajadores involucrados en estas tareas deberán utilizar respirador con filtro para polvo y protección facial, sin perjuicio de otros elementos de protección personal.
26. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
En general ejecutar o intervenir en cualquier otro aspecto que sea contrario a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.

TÍTULO IV **De las Sanciones y del Término del Contrato de Trabajo**

Artículo 144°.- Todo trabajador que infrinja las disposiciones de este Libro del Reglamento, relativo a la Higiene y Seguridad en la Empresa, sus normas complementarias, manuales de operación y a las instrucciones pertinentes emanadas de la autoridad administrativa del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, será sancionado en la forma prevista en el artículo 67 de la Ley N°16.744, en relación con el artículo 20 del Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Estos preceptos establecen textualmente:

Ley N°16.744. “Artículo 67°.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. “Artículo 20.- El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación que establece la ley número 16.744.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo al procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene

y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.”

Artículo 145°.- El trabajador que incurriere en infracciones a lo dispuesto en cualquiera de los libros que conforman el presente Reglamento podrá ser sancionado con alguna de las medidas previstas en el artículo 157 del Código del Trabajo. Son las siguientes:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita, de la que se dejara constancia en la carpeta de vida del trabajador
- c. Multa de hasta un máximo de un 25% de la remuneración diaria. Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Empresa tenga para los trabajadores, o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en ella, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al servicio nacional de capacitación y empleo, a quien se entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

No obstante lo anterior, procederá la terminación del contrato de trabajo cuando la infracción a este reglamento importe, por su naturaleza, gravedad o reiteración, una causal que autorice dicha medida disciplinaria en conformidad a la ley.

Corresponderá al empleador la determinación de la sanción que en cada caso corresponda aplicar, de acuerdo a la naturaleza, gravedad o reiteración de la infracción.

Artículo 146°.- El contrato de trabajo terminará de acuerdo a lo establecido en los artículos N°159, N°160 y N°161 del Código del Trabajo.

Artículo 147°.- En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del juez competente o previo acuerdo de las partes.

TÍTULO V

De los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Artículo 148°.- El Comité Paritario de CAP S.A. estará compuesto, en conformidad con el Decreto Supremo N°54 de 1969 que reglamenta la constitución y funcionamiento de estos comités, por tres representantes designados por la Administración de la Empresa y tres representantes elegidos por los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Artículo 149°.- Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a. Tener más de 18 años de edad;
- b. Saber leer y escribir;
- c. Encontrarse trabajando en el Empresa y haber sido trabajador contratado por un año como mínimo;
- d. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Instituto de Seguridad del Trabajo, Instituto de Salud

Pública o algún otro organismo administrador del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo.

Artículo 150°.- Son funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los equipos e instrumentos de protección personal.

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

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

- a. Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar, efectuar análisis de los procedimientos de trabajo.
 - b. Utilizando los recursos, asesorías o colaboración que se pueda obtener de los organismos administradores.
 - c. Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y además elaborará programas al respecto.

3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de 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.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos y enfermedades profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
7. Promover la realización de cursos de capacitación y adiestramiento profesional de los trabajadores en organizaciones públicas o privadas autorizadas para cumplir esta finalidad o en el mismo Empresa o recinto bajo el control y dirección de dichos organismos.
8. Velar por el adecuado orden y aseo de las dependencias en que se alimentan los trabajadores, así mismo también por el cuidado, orden y aseo de los baños y duchas que son utilizados, sin perjuicio de lo anterior podrán solicitar la aplicación de sanciones a trabajadores que no acaten las medidas dispuestas por este organismo, es obligación de todos los trabajadores dar cumplimiento a las instrucciones impartidas.

TÍTULO VI

De la obligación de informar los riesgos laborales en la Empresa

PÁRRAFO I

Generalidades sobre la obligación de informar

Artículo 151°.- Se reproduce el título VI del Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales:

“Artículo 21.- Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y substancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de prevención y control que deben adoptarse para evitar los riesgos.

Artículo 22.- Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 23.- Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los departamentos indicados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Artículo 24.- Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionadas en conformidad a lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S. 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744”.

PÁRRAFO II

Exámenes preocupacionales y ocupacionales

Artículo 152°.- CAP S.A. podrá solicitar a postulantes someterse a los exámenes preocupacionales y ocupacionales que se consideren necesarios según la naturaleza de las funciones que desempeñarán, en conformidad a factores geográficos, físicos, ambientales u otros.

PÁRRAFO III
Estadísticas de accidentabilidad

Artículo 153°.- CAP S.A. mantiene registros y estadísticas mensuales de todos los accidentes y enfermedades profesionales, las cuales se encuentran a disposición de todos los trabajadores. Los accidentes del trabajo en el trayecto no serán considerados para los efectos del cálculo estadístico legal, pero sí en la estadística interna.

PÁRRAFO IV
De los elementos de protección personal, EPP

Artículo 154°.- CAP S.A. entregará libre de costo a sus trabajadores los equipos e implementos de protección personal que se requieran para el ejercicio de sus funciones, los cuales son de uso obligatorio y permanente mientras estén expuestos a los riesgos detectados.

Las jefaturas deberán controlar el uso correcto y oportuno, así como el estado del equipo de protección personal de los trabajadores.

Todo elemento de protección personal sea de procedencia nacional o extranjera, deberá acreditar su certificación, además deberá cumplir con las normas y exigencias de calidad que se establecen en el Decreto N°18/1982 y en el artículo 54 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud de 1999, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Los trabajadores recibirán instrucción específica de parte de su jefatura directa, sobre métodos seguros para el trabajo que se le asigne. Quedando registro por escrito de estas instrucciones o capacitaciones relativas al deber de informar el correcto uso y mantención, de los equipos de protección personal.

No se podrá utilizar elementos de protección personal en mal estado e inapropiado al riesgo. En cuyo caso el colaborador deberá dar aviso en forma inmediata a su jefatura directa, entregar el EPP defectuoso, para la reposición de este. En ningún caso se aceptará que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo sin su equipo o elementos de protección personal, por lo que la jefatura deberá evaluar la reubicación temporal del trabajador expuesto. No se podrá usar EPP cuyo funcionamiento y utilización desconozca el trabajador. Todo trabajador que sea sorprendido omitiendo estas disposiciones, será inmediatamente retirado su puesto de trabajo, faena o agencia, pudiendo la empresa aplicar las respectivas sanciones si así lo amerita.

**TÍTULO VII
DE LAS MATERIAS DE SEGURIDAD**

**PÁRRAFO I
Riesgos habituales**

Artículo 155°.- Entre los riesgos típicos más frecuentes, sus consecuencias y las correspondientes medidas preventivas que se deben adoptar se indican, a continuación, de manera genérica y sin perjuicio de otros que sean informados en el presente Reglamento y en el correspondiente proceso de inducción, los siguientes:

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel (menor a 1,8 m)	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con planta antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	No correr por pasillos y escaleras. Utilizar pasamanos y tres puntos de apoyo en las escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas.
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga (Ley N°20.949).
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
		Realizar ejercicios compensatorios durante la jornada laboral.
		Generar pausas en la jornada laboral.

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
	Fracturas	Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar escalera con apoyos para llegar de forma correcta al material.
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Cerrar cajones o escritorios, empujando la manilla.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Convulsiones o contracciones musculares involuntarias	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, debe desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular, Muerte	
Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo. Los peatones deben respetar las señales de tránsito.

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Incendio, Explosión	Quemaduras, asfixia, intoxicación, muerte	Fumar solo en lugares permitidos Controlar las fuentes de ignición Respetar los procedimientos de manejo de combustibles líquidos y gaseosos, Respetar el procedimiento de Trabajos en caliente.
		Conocer el plan de emergencia y evacuación. Conocer la forma de operar los extintores de fuego.
Radiación ultravioleta por exposición solar	Quemadura	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. Mantenerse bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Si se dirigirá lugares fuera del edificio idealmente usar manga larga, con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.
	Trabajo Repetitivo. Norma técnica y protocolo TMERT (MINSAL).	Trastornos Musculo-esqueléticos de Extremidad Superior

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		controles ingenieriles y/o administrativos, con el fin de mitigar el riesgo.
Riesgos psicosociales en el trabajo	Efectos sobre la salud física de los trabajadores Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	Implementación del protocolo de riesgos psicosociales en la organización Evaluación y gestión del riesgo, de acuerdo a resultado a aplicación y resultados de la encuesta SUSESO Ista 21 en su versión breve con el apoyo y supervisión del Organismo Administrador el seguro de acuerdo al Protocolo de Riesgos Psicosociales.
Teletrabajo y trabajo a distancia Estrés laboral.	Ambigüedad de rol. Fatiga o agotamiento mental. Desorden alimentario. Sedentarismo	Establecer horarios, turnos, reuniones, métodos de trabajos, procedimientos, reportes y su periodicidad, procesos de supervisión en horarios laborales establecidos. Establecer reuniones de trabajo periódicas con jefatura y equipo de trabajo, para minimizar el riesgo de aislamiento Establecer acuerdos con el grupo familiar respecto a la distribución de las responsabilidades en el hogar

Agentes biológicos:

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con superficies de trabajo de uso común (manillas, pasamanos, fotocopiadoras, impresoras, etc.)	Enfermedad respiratoria	Posterior al contacto con superficies de trabajo de uso común, se debe realizar la higiene de manos, considerando los siguientes pasos: <ul style="list-style-type: none"> • Mójese las manos con agua • Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<ul style="list-style-type: none"> • Frote las palmas de las manos entre sí • Frote la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa • Frote las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados. • Frote el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos • Frote con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa • Frote la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa • Enjuáguese las manos con agua • Séquese con una toalla desechable • Utilice la toalla para cerrar la llave • Además, lávese las manos cada vez que: • Ingrese al centro de trabajo o faena • Después de toser o sonarse la nariz • Antes y después de comer y al preparar los alimentos
Interacción cercana con compañeros de trabajo,	Enfermedad respiratoria	<ul style="list-style-type: none"> • Saludar, evitando el contacto físico de

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
clientes, usuarios o público en general.		cualquier tipo. <ul style="list-style-type: none"> • Respetar la distancia de seguridad en todo momento, considerando mantener como mínimo un metro (1 m) de radio con toda persona. • Mantener distancia de seguridad también durante horarios de almuerzo y descanso. • Respetar las marcas de distanciamiento que se han dispuesto en los pisos de los ingresos, baños, comedores, casinos, etc. • Utilizar siempre MASCARILLA y todos los elementos de protección personal definidos para el cargo u actividades desarrolladas.
Desplazamientos por sectores/áreas de trabajo	Enfermedad respiratoria	<ul style="list-style-type: none"> • Evite —en la medida de lo posible— el contacto directo al manipular manillas, pasamanos, etc., durante el desplazamiento en las instalaciones del centro de trabajo • Evite concurrir a sectores/áreas de trabajo distintas a las de su puesto de trabajo.
Uso de herramientas, equipos, maquinarias de trabajo	Enfermedad respiratoria	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice sus herramientas propias o las entregadas por la empresa, quedando prohibido el traspaso o préstamo de estas entre las personas. • Si necesita utilizar una herramienta, equipo o maquinaria que se ha

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		utilizada por otro trabajador, asegúrese que se ha desinfectado.
Traslados entre el hogar y el centro de trabajo	Enfermedad respiratoria	<p><u>Antes de salir de casa y en el trayecto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir la ropa que usará durante la jornada laboral, la que deberá trasladar en una bolsa cerrada • Para trasladarte a l lugar de trabajo, usa ropa de calle, distinta a la que usará durante la jornada laboral • Durante el trayecto al lugar de trabajo, aplique las medidas preventivas de higiene definidas para COVID-19 incluyendo el distanciamiento social <p><u>Al llegar a tu lugar de trabajo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Si dispone de casillero, guarde la ropa de calle en una bolsa cerrada • Durante la jornada, continúe con las medidas preventivas regulares definidas para el COVID-19 <p><u>Una vez terminada la jornada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sáquese el uniforme y guárdelo en una bolsa plástica sellada/anudada • Si dispone de ducha en su lugar de trabajo, dúchese y utilice su ropa de calle • Durante el trayecto, mantenga las medidas preventivas como distancia de 1 metro de

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>persona a persona y el aseo constante de manos</p> <p><u>Al llegar a casa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intente no tocar elementos de su entorno. Si tiene contacto con superficies, límpialas con desinfectante de uso habitual • Lávese las manos con agua y jabón por al menos 20 segundos • Deje bolsos, carteras o llaves en un lugar habilitado sólo para ello y, en la medida de lo posible, límpielos y deseche el papel con el cual los limpiaste • Limpiar el celular o lentes con agua y jabón o alcohol • En caso de llevar la ropa de trabajo usada a su casa, sáquela de la bolsa y lávela con detergente • Elimine la bolsa plástica en la que trasladó la ropa en un basurero con tapa • No agite las prendas del uniforme antes de colocarlas en la lavadora • Seque el uniforme y la ropa en secadora o al sol y luego pláncela • Lávese las manos nuevamente con agua y jabón por al menos 20 segundos • Dúchese y colóquese ropa limpia
Reuniones de trabajo	Enfermedad respiratoria	<ul style="list-style-type: none"> • Generar reuniones no presenciales mediante el uso de medios

RIESGOS / PELIGROS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		electrónicos. <ul style="list-style-type: none"> • Si la reunión presencial no puede ser reemplazada por medios electrónicos: <ul style="list-style-type: none"> - Reducir el número de personas - Organizarla de manera que los participantes estén al menos a 1 metro de distancia entre sí. - Contar con acceso a lavado de manos o en su defecto, solución de alcohol gel. - Conservar los nombres, RUT y teléfonos de los participantes de la reunión durante al menos un mes - Limpiar el lugar donde se realizó la reunión después de concretada • Evitar disponer de alimentos y bebestibles durante la reunión.

PÁRRAFO II

Política contra incendios

Artículo 156°.- Cuando una persona verifique el inicio o presencia de un incendio, deberá dar la alarma de inmediato combatiéndose el fuego, si es posible, con los elementos que en ese momento se disponga, mientras acuden los elementos de ayuda dispuestos por la Compañía.

Artículo 157°.- Los equipos para extinción de incendios deben estar instalados en lugares de fácil acceso, con la identificación del tipo de fuego para el que son aptos y con la anotación de su capacidad de apague y fecha del último mantenimiento.

Todo el personal del área tiene la responsabilidad de cuidar los extintores y avisar al Jefe de Área anomalías en su estado de conservación (descargados, piezas dañadas, etc.).

Además, el personal deberá:

- Respetar el Reglamento Interno en cuanto a no fumar, en especial en aquellas zonas donde existan letreros "Prohibido Fumar" o que se ubiquen en bodegas o áreas con materiales combustibles.
- Participar de las capacitaciones sobre el modo de usar los extintores, para estar preparados en caso de un amago de incendio.
- Las clases de fuego, y las maneras de combatirlos, se sintetizan en las siguientes:
- Incendios Clase A (Papeles, maderas, carbones, género). Se combaten con extintores de ácida, agua a presión y agua corriente.
- Incendios Clase B (Líquidos y productos inflamables, bencina, parafina, grasa, aceites, etc.). Se combaten con extintores de polvo químico seco, anhídrido carbónico, espumas y arena.
- Incendios Clase C (Equipos Eléctricos en general, motores, tableros, transformadores, cables, etc.) Se combaten con extintores de polvo químico seco o anhídrido carbónico.

Los extintores de espumas, soda ácida, agua a presión y agua en general, por ser buenos conductores de la electricidad no deben ser empleados en los incendios de la clase C, sin antes haber desconectado las palancas de los tableros generales de luz y fuerza.

Queda estrictamente prohibido el uso de extintores a base de tetracloruro de carbono, ya que en conformidad a la resolución N° 05166, del Ministerio de Salud, esta prohibición opera para todo el territorio nacional.

PÁRRAFO III

De la conducción de vehículos motorizados

Artículo 158°.- El personal contratado para ejecutar actividades de conducción de vehículos, se efectuarán los exámenes psicosenotécnicos, más la verificación de la Licencia de conducir al día y de acuerdo a la clasificación correspondiente, después que los postulantes hayan sido seleccionados por la Empresa.

Artículo 159°.- Ningún trabajador podrá conducir un vehículo de la Empresa, si no está expresamente autorizado para hacerlo, además para estar habilitado deberá tener su licencia de conducir al día, del tipo y clase que para cada vehículo señala la Ley N°18.290, Ley de Tránsito. En caso de vehículos especiales, deberá tener los certificados de competencia al día de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 160.- De acuerdo con lo señalado en el artículo precedente, los conductores quedan sujetos a las siguientes disposiciones:

1. Estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos del Tránsito, siendo personalmente responsables de las infracciones a éstos.
2. Por razones de seguridad los vehículos de la empresa no excederán su velocidad dentro de los siguientes límites:
 - a) Recintos de la empresa: máximo de 15 km./h. (Esta velocidad debe ser respetada por todos los usuarios de instalaciones o estacionamientos de la empresa sean conductores contratados, conductores de empresas contratistas o trabajadores que usan sus vehículos particulares dentro de los recintos de ella)
 - b) Lo indicado obra sin perjuicio de lo establecido en la reglamentación del tránsito relacionado con una velocidad razonable y prudente según las condiciones de la vía. El exceso de velocidad sobre estos límites será considerado falta en conformidad al Art 200 bis de la Ley N°18.290, Ley de Tránsito.

- c) CAP S.A. podrá disponer de los medios tecnológicos aptos para el control en ruta de los vehículos institucionales.
- d) Los vehículos de emergencia deberán respetar las normas de tránsito conforme a la ley.
- 3. Se prohíbe el transporte de pasajeros ajenos al trabajo específico asignado a cada vehículo o darles un uso distinto para el que han sido diseñados.
- 4. Se prohíbe manejar vehículos con luces, frenos, dirección, neumáticos u otros en malas condiciones.
- 5. Se prohíbe ceder el vehículo a cargo, a personas no autorizadas por la empresa para conducir.
- 6. No se permite el transporte de personas en el pick-up de camionetas o plataformas de camiones.
- 7. Se prohíbe fumar al interior del vehículo.
- 8. La jefatura de cada centro de trabajo será el responsable de mantener las revisiones periódicas suficientes para evitar que algún vehículo sea usado presentando deficiencias mecánicas o de otro tipo. A su vez el colaborador que utilice el vehículo institucional deberá realizar chequeo previo a su salida, avisando a su jefatura cualquier irregularidad encontrada.
- 9. Mantener vehículos estacionados en lugares destinados y señalizados para ello.
- 10. Se prohibirá el uso de aparatos móviles sin sistema de manos libres de manera de evitar la distracción del conductor. Además, se prohibirá realizar cualquier acto inseguro que conlleve a perder el control del vehículo.
- 11. Será responsabilidad del conductor del vehículo, mantener el confort y velar por la seguridad de las personas transportadas en su interior.
- 12. En caso de emergencia o desperfecto del vehículo, se deberá ubicar en lugar seguro, señalizar y realizar las acciones necesarias para solucionar el desperfecto, y/o coordinar el retiro del vehículo por medio de grúa (si es necesario).
- 13. Será de responsabilidad del conductor mantener los artículos necesarios a ser utilizados en caso de emergencias. De encontrar alguna deficiencia en dichos elementos, deberá informar la reposición y/o reparación de estos al encargado de la flota.
- 14. En caso de accidente de tránsito o robo, el conductor debe realizar constancia de los hechos ante carabineros, e informar al encargado del vehículo, entregando antecedentes por escrito de lo sucedido incluyendo información de otros vehículos involucrados si corresponde. Todo esto de acuerdo al procedimiento de declaración de siniestro de vehículos institucionales.
- 15. Si fuera necesario contratar vehículos externos, servicios de transporte de personas o carga, se exigirán las mismas medidas de seguridad tanto a los conductores y/o vehículos, esto se deberán demostrar mediante chequeos de mantención del buen estado de los vehículos.

PÁRRAFO IV
De la disponibilidad de sillas

Artículo 161°.- En las secciones de la Empresa en las cuales las funciones lo permitan existirán sillas o asientos a disposición de los trabajadores. Este derecho corresponderá ejercerlo a todos los trabajadores que se desempeñen en dichas funciones, a condición de que la labor lo permita.

PÁRRAFO V
Reducción del peso de las cargas de manipulación manual

Artículo 162°.- Conforme a la Ley N°20.949, que modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual, se establece que 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. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N°20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

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

Asimismo, tanto los peligros detectados, sus consecuencias y las medidas para controlarlos deben ser comunicadas por las respectivas jefaturas a los trabajadores bajo su dependencia. Es obligación de la jefatura procurar que sus trabajadores comprendan esta información, así como dejar una constancia escrita de la recepción y comprensión de esta información por parte de éstos.

PÁRRAFO VI
Trastornos músculo-esqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)

Artículo 163°.- La Empresa evaluará los factores de riesgo asociados a trastornos músculo-esqueleto de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará para este efecto el Ministerio de Salud.

Los factores de riesgos a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad – Posibles Condiciones Observadas:

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

Fuerza – Posibles Condiciones Observadas:

- a. Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de:
- b. 0,2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza).
- c. 2 Kg. Utilizando la mano.
- d. Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
- e. Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
- f. Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.

Posturas forzadas – Posibles Condiciones Observadas

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

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

Artículo 164°.- El trabajador que desarrolle sus labores en puestos de trabajo cuya evaluación con la norma técnica TMERT tuvo como resultado valores que pudieren desencadenar una dolencia de

tipo músculo-esqueleto, será capacitado en la ejecución de ejercicios compensatorios junto con la incorporación de micro pausas de recuperación durante las labores, además de entrenamiento en materias relativas a la correcta postura durante la ejecución de las labores, organización del puesto de trabajo, etc.; además de las medidas ingenieriles que el puesto de trabajo demande para su mejoría.

PÁRRAFO VII

Protección de los trabajadores ante la radiación ultravioleta

Artículo 165°.- La Ley N°20.096, que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su artículo 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los 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. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°18.834 y N°18.883, en lo que fuere pertinente.”

Artículo 166°- Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 17:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

ÍNDICE DE RADIACIÓN UV																							
ÍNDICE UV 11+		ÍNDICE UV 10		ÍNDICE UV 9		ÍNDICE UV 8		ÍNDICE UV 6		ÍNDICE UV 7		ÍNDICE UV 5		ÍNDICE UV 4		ÍNDICE UV 3		ÍNDICE UV 1		ÍNDICE UV 2			
RIESGO DE EXPOSICIÓN																							
EXTREMADAMENTE ALTO		MUY ALTO				ALTO				MODERADO				BAJO									
<p>Protección máxima Evitar Radiación de medio día Usar ropa adecuada Estar a la sombra y usar filtro solar</p> <p>Requiere protección Evitar Radiación de medio día Usar ropa adecuada Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar</p> <p>No requiere protección</p>																							

Tabla que indica niveles de peligrosidad ante la exposición a distintos índices de radiación UV.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N°20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal. radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada.

Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.

- Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

PÁRRAFO VIII

Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia (art. 184 bis del Código del Trabajo)

Artículo 167°.- CAP S.A., cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, procederá de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

PÁRRAFO IX

De los riesgos del teletrabajo y el trabajo a distancia

Artículo 168°.- Si el trabajador ha pactado, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador proporcionará al trabajador los equipos, herramientas, materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, y los elementos de protección personal, quedando constancia en que el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. De todas formas, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo de la Empresa.

Si se estipuló que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el área respectiva comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

Por su parte, Empresa informará las condiciones necesarias para asegurar que tanto el lugar de trabajo en el que se ubique cumpla con condiciones de habitabilidad como los requerimientos específicos del mobiliario y condiciones en que se ejecutará la función, además instruirá sobre las medidas preventivas y modalidades de trabajo seguro y correcto considerando los siguientes aspectos:

- a. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- b. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.
- c. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- d. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.
- e. Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

Con todo, el área de Prevención de Riesgos efectuará o coordinará charlas de actualización de esos riesgos durante la vigencia del teletrabajo o trabajo a distancia.

Será deber del trabajador completar los formularios de autoevaluación de riesgos proporcionados por el Organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744, a fin de que la Empresa pueda definir la matriz de identificación de peligro y evaluación de riesgo para el lugar de trabajo e implementar el Programa que contiene las medidas conducentes para prevenir, eliminar, controlar o mitigar los riesgos presentes en el lugar de trabajo o que se deriven de esta modalidad en la prestación de los servicios, incluyendo los aspectos psicosociales que pueden ser parte de este catálogo.

El trabajador dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para aplicar y reportar el formulario de autoevaluación. El incumplimiento de este deber, la entrega inoportuna o bien la falta de veracidad en su contenido será sancionada conforme al presente Reglamento de Higiene y Seguridad.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, ningún miembro de la Empresa podrá ingresar a éste sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

Sin perjuicio de lo anterior, para que el Empleador pueda tener conocimiento específico del lugar y las condiciones de trabajo, el dependiente deberá autorizar expresamente tanto al Empleador como a las entidades encargadas de administrar el Seguro Social sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales como organismo de apoyo, para realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan comprobar y controlar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos. De igual forma el Trabajador deberá autorizar las visitas de asistencia para actividades de salud ocupacional, coordinándose con anticipación. La negativa injustificada por parte del Trabajador será sancionada de conformidad a este Reglamento.

El Trabajador deberá cumplir estrictamente con las condiciones especiales definidas en el Programa de Prevención de Riesgos, así como también aquellas definidas en el presente Reglamento Interno.

CAP S.A. se reserva el derecho para reevaluar los puestos de trabajo y de ajustar el Programa de prevención sobre trabajo seguro en este régimen conforme los plazos establecidos en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo.

Se hace presente que la Dirección del Trabajo dentro de sus facultades de fiscalización, previa autorización del trabajador, podrá supervisar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 169°.- Son obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que

no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 170°.- Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

En el lugar de trabajo se pueden encontrar condiciones inapropiadas fuera de estándares, que pueden afectar la salud de las personas en modalidad de teletrabajo, por lo que se presentan a continuación algunas recomendaciones que pueden ser aplicables en el hogar.

RIESGOS PRESENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Puesto de trabajo - Superficie mínima	Conjunto de incidentes potenciales	Debe mantener el espacio mínimo del lugar de trabajo, en términos de volumen, solicitado por la organización, para el emplazamiento del puesto de trabajo.
Puesto de trabajo – Especificación	Sobrecarga postural (Sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Las actividades laborales solo se deben efectuar en el puesto de trabajo determinado para sus labores. Respete la prohibición de efectuar actividades en lugares distintos, como, por ejemplo: sillones, cama, etc.
Puesto de trabajo - Pisos	Caídas a un mismo nivel	Mantenga siempre el piso donde se emplaza el puesto de trabajo en buenas condiciones. Si verifica que el pavimento o revestimiento presentan imperfecciones, solucínelo a la brevedad.
Puesto de trabajo - Elementos estructurales	Golpeado con/contra objetos fijos (inmóviles)	Mantenga siempre en buen estado de limpieza y conservación los elementos estructurales del puesto de trabajo (paredes circundantes, cielos rasos, puertas, ventanas, etc.), contribuyendo así a su seguridad.
Superficie de tránsito - Pasillos	Caídas a un mismo nivel	Mantenga siempre los pasillos por donde debe transitar libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia. Procure caminar despacio,

		sin correr y mirando siempre hacia delante.
Superficie de tránsito – Pasillos	Caídas a un mismo nivel	Mantenga siempre los cables de los equipos de trabajo u otros artefactos domiciliarios (calefactores, estufas, televisores, etc.) recogidos y ubicados de forma que no interfieran con su desplazamiento seguro.
Superficie de tránsito – Escaleras	Caída a distinto nivel - Superficies anguladas	Los peldaños y descansos de la(s) escalera(s) por la(s) cual(es) transita debe poseer superficies antideslizantes (ej.: cintas antideslizantes, goma antideslizante, bordes de peldaños antideslizantes, etc.). Evite mojarlos o derramar alguna sustancia que haga resbalosa la superficie. En caso de notar desperfectos soluciónelo rápidamente.
Superficie de tránsito – Escaleras	Caída a distinto nivel - Superficies anguladas	La(s) escalera(s) debe(n) poseer pasamanos, de preferencia en los dos costados. Utilícelos obligatoriamente mientras se desplaza por ellas.
Instalaciones eléctricas - Condiciones generales	Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica (fuente, cables, etc.)	Se debe mantener los enchufes y/o tomacorrientes murales utilizados en el puesto de trabajo en perfectas condiciones, dado que podrían generar un cortocircuito y/o un posible incendio. Si detecta que algún interruptor o tomacorriente mural presenta daños, está suelto o carece de cubierta protectora soluciónelo inmediatamente.
Instalaciones eléctricas - Prohibiciones	Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica (fuente, cables, etc.)	Queda prohibido el uso de enchufes tipo "triple" o alargadores tipo "regleta" que no se encuentren certificados. La utilización de estos elementos sobrecarga el sistema eléctrico y pueden generar un cortocircuito.
Instalaciones eléctricas - Mantenciones y/o reparación	Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica (fuente, cables, etc.)	Las actividades de mantención a las instalaciones eléctricas deben ser realizadas únicamente por personal autorizado y certificado por la SEC

		(Superintendencia de Electricidad y Combustibles). Queda prohibido la intervención de estas instalaciones por parte del trabajador.
Instalaciones de gas licuado - Condiciones Generales	Incendio (fuego no controlado)	Al momento de manipular gas licuado siga las instrucciones de seguridad del equipo que está utilizando.
Condiciones de los servicios higiénicos	Conjunto de incidentes potenciales	Los servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, deben mantenerse en buen estado de funcionamiento e higiene y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.
Entrega de herramientas manuales	Contacto con un agente material cortante	Utilice solo las herramientas manuales entregadas por la organización (corcheteras, perforadoras, tijeras, etc.), Además, considere no utilizarlas con otros fines que no sean los propios para las que fueron diseñadas, ni sobrepasar las prestaciones para las que técnicamente han sido concebidas.
Condiciones de orden y aseo	Conjunto de incidentes potenciales	El orden y la limpieza evitan muchos accidentes. Siga las instrucciones entregadas por la organización sobre las condiciones de orden y limpieza que se deben mantener en el puesto de trabajo.
Prevención de incendios	Incendio (fuego no controlado)	Está prohibido fumar o emplear útiles de ignición mientras se encuentre en el puesto de trabajo.
Prevención de incendios	Incendio (fuego no controlado)	Nunca ubique los aparatos de calefacción, como estufas o calefactores, cerca de materiales o productos inflamables.
Prevención de incendios	Incendio (fuego no controlado)	No deposite objetos que obstaculicen la visión y accesibilidad al extintor. La ubicación debe mantenerse libre de cualquier obstáculo, asegurando que se encuentran con su mantención al día y en condiciones de funcionamiento máximo.

Prevención de incendios	Incendio (fuego no controlado)	Recuerde permanentemente las instrucciones recibidas sobre el uso de extintores. Dentro de lo posible haga simulacros.
Procedimientos de emergencias	Conjunto de incidentes potenciales	Debe aplicar todas las actividades del procedimiento de emergencias que le entregue la organización. Recuerde que este contempla acciones que se deben efectuar antes, durante y después del acontecimiento.
Vías de evacuación y salidas de emergencias	Conjunto de incidentes potenciales	Realice pequeños ensayos de evacuación y compruebe la que las vías de evacuación y salidas de emergencias permiten el acceso al exterior y se encuentran plenamente operativas.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Coloque estratégicamente los elementos que debe utilizar en sus tareas diarias, procurando que los elementos de mayor uso queden dentro de su alcance funcional sobre el plano de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos, etc.) de manera que el espacio sea amplio, cómodo y fácil de utilizar.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Mantenga la altura de su escritorio, mesa o plano de trabajo entre 73 y 75 cm., medidos desde el piso del puesto de trabajo a la zona superior del plano de trabajo.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Mantenga el espacio inferior de su escritorio, mesa o plano de trabajo similar despejado, procurando no acumular objetos ya que le impedirían sentarse correctamente y mantener movilidad en sus extremidades inferiores. Además, eventualmente, generan un riesgo de caída ya que podría enredar sus pies.
Mobiliario - Plano de Trabajo: Escritorio, mesa o similar	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Utilice un plano de trabajo (escritorio, mesa o similar) con una superficie de color neutro, de preferencia sin acabado reflectante (para reducir los reflejos), además asegure que posee bordes y esquinas redondeados.

Mobiliario - Silla	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Utilice una silla estable que cuente con una base de 5 apoyos y ruedas semi frenadas.
Mobiliario - Silla	Sobrecarga postural (sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético)	Utilice una silla de trabajo que cuente con ajuste de altura del asiento, del cojín lumbar y la inclinación del respaldo.

PÁRRAFO X

Sobre las medidas preventivas y de control asociadas al contexto Covid-19

Artículo 171°.- 1. Medidas preventivas generales a tomar en lugares de trabajo para disminuir peligro de contagio de Covid-19. El SARS-CoV-2, es un tipo de coronavirus causante de llamada COVID-19, cuya expansión mundial ha provocado una pandemia.

El virus que causa la enfermedad de COVID 19 se transmite principalmente a través de las gotículas generadas cuando una persona infectada tose, estornuda o espira. Estas gotículas son demasiado pesadas para permanecer suspendidas en el aire y caen rápidamente sobre el suelo o las superficies.

Síntomas: Los síntomas de la enfermedad COVID-19 son los siguientes:

- a. Fiebre (37,8 °C o más),
- b. Tos.
- c. Disnea o dificultad respiratoria,
- d. Congestión nasal.
- e. Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- f. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- g. Mialgias o dolores musculares.
- h. Debilidad general o fatiga.
- i. Dolor torácico.
- j. Calofríos.
- k. Cefalea o dolor de cabeza.
- l. Diarrea.
- m. Anorexia, náuseas o vómitos.
- n. Pérdida brusca del olfato o anosmia.
- o. Pérdida brusca del gusto o ageusia.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, se recomienda para todos los lugares de trabajo, informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:

Las vías de transmisión, signos y síntomas, acciones si presenta síntomas, medidas preventivas, uso de elementos de protección personal en caso que corresponda, los protocolos existentes para prevenir o reducir la probabilidad de contagio, estos disponibles en www.minsal.cl; además de las disposiciones establecidas por la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social en estas materias.

CAP S.A. dará cumplimiento a las acciones indicadas por la autoridad sanitaria para la prevención y la identificación de los casos, en el ámbito del trabajo, cuando corresponda, así como de otras normas que se establezcan en la materia

PÁRRAFO XI

Sobre el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales

Artículo 172°.- Los Factores Psicosociales Laborales se entienden como aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo.

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

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando cualquiera de las dos versiones del Cuestionario SUSES0/ISTAS21, de acuerdo con su realidad organizacional o a los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSES0. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una denuncia individual de enfermedad profesional DIEP de posible origen laboral.

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

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

La Empresa, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSES0 – ISTAS 21).

TÍTULO XII

DE LOS PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMOS (LEY N°16.744 Y DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE 1968)

Artículo 173°.- Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio de Salud respectivo los accidentes que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima en la forma y con la periodicidad que señale el Decreto Supremo N°101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento de la Ley N°16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los trabajadores o sus causa-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de los Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá en competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administrativos, podrá reclamarse dentro del plazo de 90 días hábiles directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Cualquiera persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los Servicios de Salud, Mutualidades e Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Supervivencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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 hubiere sido notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

Artículo 174°.- Para los efectos de que los trabajadores de CAP S.A. puedan hacer uso del derecho de reclamar que les concede la legislación vigente se transcriben, a continuación, los artículos pertinentes tanto de la Ley N°16.744, como del Decreto N°101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario de dicha ley:

- De la Ley N°16.744:

“Artículo 76. La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciadas y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y periodicidad que señale el Reglamento.

Artículo 77. 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 (“Comere”), de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Cualquiera persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los Servicios de Salud, Mutualidades e Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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 se establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos”.

- *Del Decreto N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1968, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.*

“Artículo 76.- El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

b) Las Compin y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.

c) Las Compin, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d) Las Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e) Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación.

Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

f) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.

Artículo 79.- La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

Artículo 80° Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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 Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 81° El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta.

Artículo 90° La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

a) en virtud del ejercicio de sus facultades Decreto 30, fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la ley 16.395; y

b) por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comere dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°.

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

Artículo 91° El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere.

Artículo 93°.- Las notificaciones que los organismos administradores deban practicar a las entidades empleadoras afiliadas a éstas, a los trabajadores dependientes de aquellas entidades o a los trabajadores independientes afiliados a éstas, podrán efectuarse mediante carta certificada, personalmente al trabajador o al representante legal de la entidad empleadora, según corresponda, o por correo electrónico a las entidades y trabajadores que consientan expresamente en ser notificados por esa vía y señalen una dirección electrónica para ese efecto.

En este último caso, será obligación de los interesados, mantener actualizado su correo electrónico e informar oportunamente su voluntad de revocar su consentimiento o cualquier circunstancia que impida o dificulte su notificación.

La notificación a los organismos administradores y a los trabajadores, de las resoluciones que las Compin y la Comere deben emitir de acuerdo con los artículos 58 y 77 de la ley, se regirán también por lo dispuesto en los incisos precedentes.

Respecto de las entidades empleadoras que se encuentran adheridas a una mutualidad de empleadores, el domicilio al que deberá dirigirse la carta certificada, será el que éstas hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquélla, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo en comunicación especialmente destinada al efecto.

Tratándose de las entidades empleadoras afiliadas al ISL, el domicilio será el que consignen éstas ante ese organismo.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al tercer día de recibida en el Servicio de Correos y las efectuadas por correo electrónico, el día hábil siguiente a su despacho. A partir de entonces, se computarán los plazos para la interposición de los recursos o reclamaciones que procedan.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir instrucciones de carácter general a los organismos administradores, entre otros aspectos, sobre la forma y oportunidad en que podrán obtener el consentimiento expreso de los interesados para ser notificados por correo electrónico; sobre cuál será el domicilio válido para la notificación, por carta certificada, a los trabajadores dependientes e independientes, y sobre la forma y oportunidad en que estos organismos deberán informar a las Compin y Comere las direcciones electrónicas a las que estas Comisiones deberán enviar sus notificaciones por correo electrónico”.

LIBRO III

TÍTULO FINAL

De la Vigencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Artículo 175°.- En conformidad a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad regirá a contar del 13 de junio de 2022. Incluidas sus actualizaciones.

Su vigencia será indefinida.

Las modificaciones a este reglamento regirán 30 días después de su dictación.

Antes de entrar en vigencia el Reglamento, la Empresa cumplirá con las medidas de control y publicidad previstas en los artículos 153 y 156 del Código del Trabajo. Para ello remitirá copia del mismo a la Inspección del Trabajo y al Ministerio de Salud. Además, lo fijará en sitios visibles de sus establecimientos y oficinas, y lo entregará al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y demás interesados.

Asimismo, se entregará un ejemplar impreso de este Reglamento a cada trabajador.

ANEXO 1

MANUAL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS CAP S.A.

Se adjunta en archivo PDF

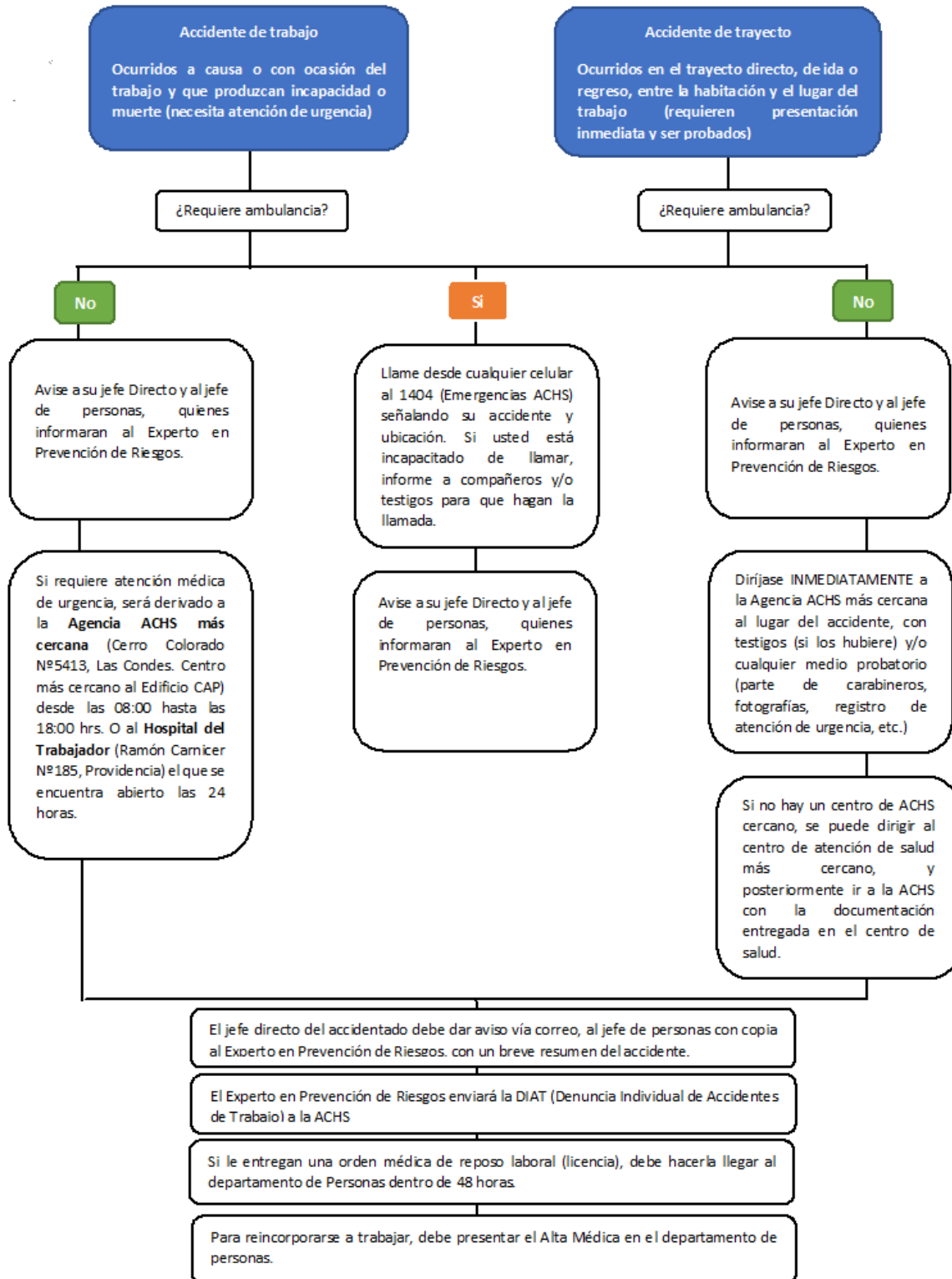
ANEXO 2

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIONES GRUPO CAP

Se adjunta en archivo PDF

ANEXO 3

FLUJOGRAMA ¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE?



ANEXO 4

REGISTRO DE ENTREGA DEL REGLAMENTO INTERNO

Este ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CAP S.A.

Rut: 91.297.000-0, ha sido entregado a:

Nombre del Trabajador:

RUT:

Fecha:

RECIBO

Recibí de CAP S.A., en forma gratuita, un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, el cual me comprometo a leer y estudiar detalladamente, manteniéndolo en mi poder para consultas, así como cumplir estrictamente las normas que contiene. Lo acepto, además, como parte integrante de mi contrato de trabajo, sin perjuicio de la facultad del empleador para modificarlo.

Firma del Trabajador: