



REGLAMENTO INTERNO DE

ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

OENERGY
RECURSOS ENERGÉTICOS DISTRIBUIDOS

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

oEnergy Holding SpA

Agosto de 2024

ÍNDICE

INDIVIDUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	6
LIBRO I. NORMAS DE ORDEN PREÁMBULO	7
TÍTULO I: DEL INGRESO	8
TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	12
TÍTULO IV: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	15
TÍTULO V: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.....	20
TÍTULO VI: REGISTRO DE ASISTENCIA	22
TÍTULO VII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	23
TÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL	23
TÍTULO IX: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS	26
LEY N° 21.063 QUE CREA EL SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)	32
Las contingencias que cubre el seguro, son las siguientes:.....	32
Los beneficios de la ley SANNA, son los siguientes:	33
Los requisitos para acceder al seguro de la ley SANNA, son los siguientes:.....	33
La extensión del permiso corresponderá, en los siguientes casos:.....	33
Procedimiento para otorgar las prestaciones del seguro	35
TÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	35
TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES	35
TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.....	38
DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS	38
TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.....	39
TÍTULO XIV: DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CONTEXTO LABORAL Y DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.	41
TÍTULO XV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	44
TÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES	44
TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES.....	51
TÍTULO XVIII: SOBRE EL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	54

TÍTULO XIX: POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	75
TITULO XX: DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.	75
TÍTULO XXI: SANCIONES Y MULTAS.....	76
LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD	76
PREAMBULO.....	76
TÍTULO I: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES.....	78
TÍTULO II: DE LAS OBLIGACIONES.....	80
TÍTULO III: DE LAS PROHIBICIONES	82
TÍTULO IV: DEL CONTROL DE SALUD.....	84
TÍTULO V: PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	84
TÍTULO VI: DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS	88
TÍTULO VII: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA - LEYES N° 20.001 y 20.949	89
TÍTULO VIII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO	90
TÍTULO IX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	92
Indicadores Rayos UV.....	94
TÍTULO X: DE LOS TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT).....	94
TÍTULO XI: RIESGOS PSICOSOCIALES.....	95
TÍTULO XII: DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES....	97
a) Actividad: Trabajos Administrativos.....	97
Medidas preventivas:	98
b) Actividad: Trabajos con herramientas menores de construcción.....	99
Medidas preventivas:	99
c) Actividad: Trabajos con equipos de construcción.....	99
Medidas preventivas:	100
d) Actividad: Trabajos de Conducción de vehículo de carga	100
Medidas preventivas:	100
e) Actividad: Maniobras de izaje con camión pluma	101
Medidas preventivas:	101

f) Actividad: Trabajos de Operación maquinaria pesada	102
Medidas preventivas:	102
g) Actividad: Trabajos en Altura Física	103
Medidas preventivas:	103
h) Actividad: Trabajos de equipo Hincado y Perforación	104
Medidas preventivas:	104
i) Actividad: Trabajos de Carguío de Camiones con Excavadora	105
Medidas preventivas:	105
j) Actividad: Trabajos de Conducción de vehículo liviano	106
Medidas preventivas:	106
k) Actividad: Trabajos eléctricos	106
Medidas preventivas:	107
l) Actividad: Bodegaje, Carga y Descarga de materiales	108
Medidas preventivas:	109
m) Riesgo presente en todas las actividades	110
Medidas preventivas:	110
TÍTULO XIII: DE LAS SANCIONES	111
TÍTULO XIV: DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN	112
TITULO XV: DEL USO Y CORRECTA CONSERVACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	114
TITULO XVI: DE LOS ACCIDENTES GRAVES Y FATALES.....	115
Procedimiento funcional accidente fatal o grave	117
TÍTULO XVII: DE LAS NORMAS GENERALES.....	119
LIBRO III: ANEXO ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.	119
TÍTULO I: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	119
TITULO II: LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.....	120
TITULO III: LEY NÚM. 20.770 (LEY EMILIA), MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE.	121
TITULO IV: PLAN NACIONAL PARA LA ERRADICACION DE LA SILICOSIS "PLANESI"	122

TITULO V: PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	127
TITULO VI: LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD	127
TITULO VII: D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES	128
TITULO VIII: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"	129
TÍTULO IX: PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS	130
TÍTULO X: DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA.....	131
TÍTULO XI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	133
TÍTULO XII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	134
TÍTULO XIII: ACERCA DEL COVID 19 (CORONAVIRUS SARS-CoV-2) EN LA EMPRESA.....	135
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS SOBRE EL COVID 19	136
Artículo 36°: INFORMACIÓN GENERAL COVID 19 (PROTOCOLO EMPRESA)	139
LIBRO IV: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	163
TITULO I: DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO	163
Registro de entrega Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.....	163

INDIVIDUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Razón Social : **oEnergy Holding SpA**

R.U.T. : **77.205.326-36**

Dirección : **Magdalena 181, piso 3, Las Condes**

Teléfonos : **+56 2 2231 0521**

E-mail : **info@oenergy.cl**

Nombre Rep. Legal : **Ricardo Orlando Sylvester Zapata**

RUN Rep. Legal : **7.500.917-8**

Mutualidad : **Asociación Chilena de Seguridad - ACHS**

LIBRO I. NORMAS DE ORDEN PREÁMBULO

Conforme a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante, el “Reglamento” o el “Reglamento Interno”) tiene por finalidad regular, entre otras materias, las condiciones, requisitos, obligaciones, prohibiciones, formas de trabajo de todos los trabajadores que presta sus servicios para oEnergy Holding SpA o a cualquier otra sociedad perteneciente al grupo de empresas oEnergy (en adelante referida indistintamente como “Grupo oEnergy”, la “Organización”, “oEnergy”, y cada empresa del Grupo oEnergy referida indistintamente como la “Empresa” o el “Empleador”) actualmente o en el futuro (en adelante, “Colaborador” o “Trabajador” y referidos de forma genérica como “Colaboradores” o “Trabajadores”).

De conformidad a lo establecido en el ORD N° 3210 de 16 de junio de 2017 de la Dirección del Trabajo, las normas y disposiciones contenidas en este Reglamento Interno se entienden incorporadas al contrato de trabajo de cada Colaborador. En consecuencia, será obligatorio para el Colaborador dar cumplimiento íntegro fiel y estricto de sus disposiciones, bajo el entendimiento de que su cumplimiento permitirá una mejor relación con la Empresa y garantizará sus derechos laborales, permitiéndole, además, desarrollar su trabajo de forma segura, resguardando su integridad y la de los demás Colaboradores.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la Empresa proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada Colaborador, y de éste con sus compañeros/as de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno/a de los miembros de la Empresa.
- Calidad de vida y compromiso de las y los Trabajadores.
- Una cultura de prevención de riesgos.

Se hará entrega de un ejemplar físico del presente Reglamento en forma oportuna a cada Colaborador y estará digitalmente disponible en las plataformas de información de la Organización. Será responsabilidad de cada Colaborador estudiar cuidadosamente este Reglamento y aclarar cualquier duda que tenga con su jefe directo o superior inmediato.

TÍTULO I: DEL INGRESO

Artículo 1°: Las personas a quienes, la Empresa, acepte en calidad de Colaboradores, deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar oportunamente copia simple de los siguientes antecedentes y documentos:

TRABAJADOR(A) NACIONALIDAD CHILENA

- Cédula Nacional de Identidad.
- Certificado de antecedentes penales para fines especiales.
- Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
- Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- Certificado de matrimonio y/o certificado de nacimiento de hijos.
- Certificado de afiliación al sistema previsional.
- Las restantes exigencias que determine la Organización, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

TRABAJADOR(A) EXTRANJERO

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

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

- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).

Artículo 2°: Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

Artículo 3°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el Colaborador indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al Empleador con las certificaciones pertinentes.

Artículo 3° bis: Las etapas del proceso de selección y la sucesiva incorporación de nuevos Colaboradores se realizará conforme a lo establecido en el procedimiento especial para gerencias y jefaturas denominado “Procedimiento de Incorporación de Nuevos Colaboradores” de fecha 8 de marzo de 2023

Dependiendo de las funciones específicas que el cargo demanda y con el único fin de determinar la idoneidad de la persona para ejercer el cargo o labor de que se trate, la Empresa podría someter al candidato a una evaluación Psicolaboral y/o Psicosenotécnica, realizarle entrevistas de competencia y exámenes preocupacionales de salud. Los resultados de dichos exámenes y evaluación serán tratados con la más absoluta reserva y confidencialidad

La Evaluación Psicosenotécnica se realizará de acuerdo a las normas exigidas por el Art. 42 de la Ley de Seguridad Minera del Sernageomin, el D.S 170/1985, la Ley N°18.290 ambas del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4°: Cumplidos los requisitos señalados en el Artículo 1°, y, a más tardar, dentro de los 15 (quince) días de la incorporación del Colaborador, procederá a celebrarse por

escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 (treinta) días, el plazo disminuye a 5 (cinco) días. El contrato se extenderá en 3 (tres) ejemplares de igual tenor, según la siguiente distribución: 2 (dos) ejemplares para el Empleador y 1 (uno) para el Colaborador. Todos los ejemplares serán firmados por ambas partes, es decir, Empleador y Colaborador.

Artículo 5°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

Para Trabajadores chilenos:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico si la tuvieren.
- Fecha de nacimiento e ingreso del Trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Plazo del contrato.
- Demás pactos que acordasen el empleador y el Trabajador de mutuo acuerdo.

Para Trabajadores extranjeros:

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

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

Artículo 6°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito en documentos anexos firmados por ambas partes.

Artículo 7°: En el caso de aprendices que realicen su práctica en la Organización, se deberá contemplar en sus contratos de trabajo los derechos y obligaciones de los mismos, según los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

Artículo 8°: La Empresa promoverá al interior de esta, el mutuo respeto entre los Colaboradores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral libre de violencia y donde los derechos fundamentales de cada Colaborador se encuentren resguardados y garantizados.

Artículo 9°: Si los antecedentes personales del Colaborador, relativos a, por ejemplo, su estado civil, domicilio, profesión u otros consignados en el contrato, así como los relativos a la afiliación en Instituciones Previsionales y de Salud, experimentaren modificaciones o cambios, aquel estará obligado a ponerlos por escrito en conocimiento de la Empresa.

Asimismo, también deberá informar sobre el aumento o disminución de sus cargas familiares. Estas comunicaciones deberán efectuarse a la unidad de personal respectiva, dentro de los 7 días hábiles siguientes al hecho que las motive.

En consecuencia, se entenderán vigentes para todos los efectos legales y contractuales los antecedentes personales proporcionados por el Trabajador mientras no se informe ningún cambio, liberando a la Empresa de toda responsabilidad por la no percepción, atraso o pérdida de los beneficios correspondientes.

Artículo 10°: De conformidad a los Art. 19 y 20 del Código del Trabajo, Art. Primero Art. 20 y 21 Ley N° 18.620, Art. 4 Ley N° 20.448 y Art. 41 i) Ley N° 20.830, el 85% (ochenta y cinco por ciento), a lo menos, de los Colaboradores que están con contrato de trabajo deben ser de nacionalidad chilena. Para computar la referida proporción se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- a) Se tomará en cuenta el número total de Colaboradores que el Empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
- b) Se excluirá al personal técnico especialista;
- c) Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- d) Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Artículo 11°: De conformidad al Art. 194° del Código del Trabajo y Art. único N° 1 Ley N° 19.591, la Empresa no podrá condicionar la contratación de trabajadoras del sexo femenino, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 12°: Conforme a lo dispuesto en el Art. 159° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del Trabajador, dando aviso a su empleador con 30 (treinta) días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del Trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de 1 (un) año. El Trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o

más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el Trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 13°: Conforme a lo dispuesto en el Art. 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el Empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

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

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

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

Artículo 14°: Conforme al Art. 161, párrafo primero, Código del Trabajo, el Empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más Trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, (en caso que el Trabajador considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente).

Conforme a lo establecido en el Art. 177 del Código del Trabajo, el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito y cumplir con las formalidades allí establecidas.

Artículo 15°: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del Trabajador, el Empleador le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el Trabajador realizó. El Empleador avisará, asimismo, la cesación de los servicios del Trabajador a la institución de fondos previsionales que corresponda.

Artículo 16°: Todo el proceso de desvinculación de un Colaborador deberá realizarse conforme a la normativa vigente en nuestro país, minimizando al máximo posible el impacto que tiene la desvinculación dentro de la Organización y resguardando los derechos del Colaborador, disminuyendo el impacto emocional que puede provocarle su desvinculación.

TÍTULO IV: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 17°: La jornada ordinaria de trabajo no superará el máximo legal establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo, el que a contar de abril de 2024 será de 44 horas semanales, al año 2026 será de 42 horas semanales y al año 2028 será de 40 horas semanales, de acuerdo a lo dispuesto en la ley N°21.561. La jornada ordinaria de trabajo se distribuirá de lunes a viernes y en algunos casos excepcionales de lunes a sábado.

Con todo, el Trabajador podrá acordar con el empleador que la jornada ordinaria máxima legal se distribuya sobre la base de un promedio semanal en un ciclo de hasta cuatro semanas, en donde no se podrá exceder de 44 horas ordinarias en cada semana ni extenderse con ese límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

En dicho caso, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo 17°bis: Para aquellas áreas de la Empresa que se desempeñan en una jornada fija semanal (sin sistema de turnos), la duración de la jornada de trabajo será la establecida en los respectivos contratos de trabajo, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la ley, ni alterarse fuera de los casos previstos por ésta, siendo su distribución de lunes a viernes. En relación al horario de trabajo, éste será el que se detalla a continuación salvo haya sido regulada de forma distinta expresa y especialmente en el anexo individual del trabajador suscrito para estos efectos:

Lunes a jueves		
Entrada	Salida	Colación
Entre 8:00 y 9:30 hrs	Entre 18:00 y 19:30 hrs	1 hora iniciando entre 12:00, 13:00 y 14:00, terminando entre 13:00, 14:00 o 15:00, respectivamente

Los días viernes el horario de salida será entre las 17:00 y 18:30 hrs.

De esta forma, el Trabajador dispondrá de una banda horaria que le permitirá ingresar a sus labores entre las 8:00 y 9:30 horas del día. El horario del término de su jornada

quedará definido por su horario de ingreso, pudiendo salir desde las 18:00 a las 19:30 horas, dependiendo de la hora en que haya iniciado su labor. Con todo, el día viernes el horario de salida será de 17:00 a 18:30 horas, dependiendo, como fue descrito, del horario en que el Trabajador haya comenzado a trabajar.

Por otra parte, si las labores se desarrollan en áreas de la Empresa que trabajan bajo el sistema de turnos (fijo o rotativos), la duración de la jornada será la establecida en el respectivo contrato de trabajo, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la ley, siendo su distribución de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Por otra parte, si las labores se desarrollan en áreas de la Empresa que trabajan bajo el sistema de turnos (fijo o rotativos), la duración de la jornada será la establecida en el respectivo contrato de trabajo, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la ley, siendo su distribución de lunes a viernes o lunes a sábado, según sea el caso.

En relación al horario de trabajo, éste será el que se detalla a continuación, según las alternativas indicadas en los cuadros de turnos rotativos del presente artículo o en su defecto en el anexo individual del trabajador suscrito para estos efectos:

Opcion A:

Lunes a jueves: de 8:00 a 18:00 hrs.

Viernes: de 8:00 a 17:00 hrs.

Colación: de 13:00 a 14:00 hrs.

Opción B:

Lunes a jueves: de 8:00 a 17:00 hrs.

Viernes: de 8:00 a 16:00 hrs.

Sábado: de 8:00 a 13:00 hrs.

Colación: de 13:00 a 14:00 hrs.

En todo caso, al momento de inicio de la prestación de servicios bajo estas modalidades, se comunicará al trabajador el turno o los turnos a los cuales estará afecto.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en el referido artículo 38 del Código del Trabajo, las partes podrán acordar una forma especial de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Artículo 17° ter: Lo anterior, sin perjuicio de los trabajadores exceptuados de la limitación de jornada de trabajo, por 1 sus funciones sin fiscalización superior inmediata por tratarse de gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Artículo 17° quáter: De conformidad a lo indicado en el artículo 38 del Código del Trabajo, solo en casos calificados, como por ejemplo, que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, el empleador, previo acuerdo con los trabajadores involucrados, podrá solicitar la autorización para un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso a la Dirección del Trabajo, quien la otorgará mediante resolución fundada, atendida las especiales características de la prestación de servicios, siempre que las condiciones de higiene y seguridad sean compatibles con el referido sistema. Cabe señalar que la duración y distribución de la jornada será aquella indicada por la autoridad y cuyo detalle se establecerá en la resolución que autoriza y faculta su implementación.

Por otra parte, y de acuerdo a lo indicado en el artículo 39 del Código del Trabajo, en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Artículo 18°: Ningún Colaborador podrá ausentarse de su lugar de trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización expresa del respectivo jefe, quien dejará

constancia de ello bajo su firma. El documento respectivo se ingresará o remitirá a la unidad que determine al efecto la gerencia correspondiente.

Artículo 19°: Con excepción de la jornada de los Operadores de Monitoreo, por configurarse excepcionalmente en la excepción del inciso segundo del Artículo 34 del Código del Trabajo, la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, una hora para la colación. Dicho período de descanso, que se consignará en el contrato de trabajo o en la distribución del turno que consta en este instrumento, no se considerará como trabajado para efectos de computar la duración de la jornada ordinaria diaria.

Artículo 20°: Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en el libro de asistencia del personal, el reloj control con tarjetas de registro o el sistema electrónico de registro dispuesto para tal efecto.

La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o de cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo al Trabajador.

En este sentido, en caso de que el sistema de control de asistencia implementado sea electrónico, el Trabajador de manera voluntaria y consentida podrá utilizar para dicho efecto elementos propios, como el teléfono celular.

De la banda horaria para trabajadores madres o padres

Los trabajadores padres o madres de niños y niñas de hasta 12 años, las personas que tengan el cuidado personal de éstos tendrán un derecho a anticipar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando asimismo el horario de salida al final de la jornada.

Para lo anterior, el Trabajador que desee hacer uso del derecho a banda horaria en este sentido, deberá presentar al respectivo gerente de área] el certificado de nacimiento del respectivo niño o niña o la sentencia que otorgue el cuidado personal. El Empleador podrá negarse a esta solicitud en los siguientes casos: i) cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo; ii) por la naturaleza de

los servicios prestados por el trabajador; iii) en el caso que las labores del Trabajador sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores.

Una vez entregada la documentación correspondiente y verificado que se cumplan los requisitos antes expuestos, el Empleador procederá con el ajuste horario correspondiente.

Artículo 21°:

Todo Trabajador deberá avisar a su Jefatura directa o habilitada para tal efecto que llegará atrasado, sin perjuicio de que a su llegada lo justifique personalmente. En caso de no hacerlo será amonestado de acuerdo a lo señalado en este Reglamento.

TÍTULO V: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 22°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el Artículo 17 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

En las labores que por su naturaleza no perjudiquen la salud del Trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de 2 (dos) por día y sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la organización, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Las horas extraordinarias deben pactarse previamente por escrito. Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales de la organización y no podrá tener duración superior a 3 (tres) meses, tal como prescribe el Art. 32 del Código del Trabajo.

Artículo 23°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y

pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

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

Con todo, las partes pondrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. Podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

La compensación de horas extras por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde al pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá hora y media de feriado.

Artículo 24°: La mera permanencia de un Colaborador en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el Trabajador y autorizada por el empleador.

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

Se prohíbe trabajar sin autorización de la respectiva jefatura fuera de las horas enunciadas en el presente reglamento interno, así como permanecer en el recinto de la empresa después de las horas de salida sin autorización.

TÍTULO VI: REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 25°: Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los Trabajadores, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

El Empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada Trabajador, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en el respectivo sistema de registro.

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

Artículo 26°: También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

Artículo 27°: El Trabajador se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la Organización con

posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el Trabajador deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 (veinticuatro) horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

TÍTULO VII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 28°: Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por Trabajadores de la Organización, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, en cada año calendario que los días 18 (dieciocho) y 19 (diecinueve) de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 (diecisiete) o el día viernes 20 (veinte) de dicho mes, según el caso.

TÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 29°: Los Trabajadores con más de 1 (un) año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 (quince) días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Código del Trabajo.

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de Trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 (tres) últimos meses trabajados, para el caso de Trabajadores con remuneraciones variables. Si el Trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Artículo 30°: Todo Trabajador con más de 10 (diez) años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a 1 (un) día adicional de feriado por cada 2 (dos) nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta 10 (diez) años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

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

Artículo 31°: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 (diez) días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Art. 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Si bien es una obligación del empleador otorgar al menos un período de feriado al trabajador que tenga acumulados dos períodos consecutivos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período, el Trabajador que se encuentre en dicha hipótesis deberá respetar y dar cumplimiento a las fechas acordadas con su empleador para estos efectos y propender a cumplir lo estipulado en la ley.

Artículo 32°: Sólo si el Trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Empresa, el Empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

Artículo 32°bis: El feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

La persona trabajadora deberá hacer la solicitud al menos con treinta días de anticipación y acompañar alguno de los siguientes antecedentes:

- a) Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña.
- b) Resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas.
- c) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N°20.422.
- d) Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379, o el instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Durante este período y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, la persona trabajadora tendrá derecho a que se modifiquen transitoriamente sus turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal. Para ello, la persona deberá acompañar los documentos antes descritos y efectuar una propuesta al empleador con al menos treinta días de anticipación. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

Se deberá dejar constancia de la modificación transitoria en un anexo de contrato de trabajo, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados, la remuneración de la persona

trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores."

TÍTULO IX: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 33°: El Trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a su Empleador, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 (veinticuatro) horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del Trabajador entregar la licencia médica respectiva a la Jefatura directa de la Empresa.

La licencia médica es el derecho que tiene un Trabajador dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico- cirujano, cirujano- dentista o matrona y debe presentarse dentro de un plazo máximo de 2 (dos) días hábiles, contados desde el día hábil siguiente al de la fecha de inicio del reposo médico.

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador en el caso de un Trabajador dependiente y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Artículo 34°: Ante el rechazo de una licencia médica, si el Trabajador está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 (quince) días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Sí, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

DE LOS PERMISOS

Artículo 35°: Por maternidad, las Trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 (seis) semanas antes del parto y 12 (doce) semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causas de enfermedad debidamente comprobadas, en conformidad a la legislación vigente. Con todo, la Trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona.

Tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en cualquier Empresa del Grupo oEnergy. Lo anterior con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 (dos) años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

En el caso que la madre Trabajadora decida voluntariamente no llevar al menor de 2 (dos) años a la sala cuna de la Empresa o las que esta contrate para prestar dicho servicio, la Empresa no tendrá obligación de pagar a la Trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto. De conformidad con el Art. 203 del Código del trabajo, Ley N° 19.408 y Ley N° 19.591.

No obstante lo anterior, conforme a lo dispuesto en el Ordinario N°749 de la Dirección de Trabajo de fecha 22 de mayo de 2023, en caso de que las condiciones del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna y la Colaboradora presente al área de Recursos Humanos un certificado médico que acredite dicha circunstancia, hasta que el menor cumpla los 2 (dos) años de edad, corresponderá un bono compensatorio por el derecho a sala cuna, cuyo monto total será la suma equivalente a 5,6 UF (cinco coma seis unidades de fomento) el cual se pagará junto con la remuneración mensual de la Colaboradora.

Además, la madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 (doce) semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la Trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental

se extenderá a 18 (dieciocho) semanas. En este caso, percibirá el 50% (cincuenta por ciento) del subsidio que le hubiese correspondido.

Artículo 35°bis. - El Trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de 2 (dos) años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N° 203 del Código del Trabajo.

El Trabajador o Trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Artículo 36°: Para obtener este beneficio, la Trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 (treinta) días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

El Empleador estará obligado a reincorporar a la Trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la Trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

La negativa del Empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la Trabajadora, dentro de los 3 (tres) días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo.

La Trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 (tres) días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador.

La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son Trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el

número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la Trabajadora deberá presentar al empleador, la licencia médica que ordena el D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

Artículo 37°: Durante el período de embarazo y hasta 1 (un) año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la Trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 (diez) días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 (tres) meses.

Artículo 38°: El padre Trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de 5 (cinco) días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

Artículo 39°: Las Trabajadoras tendrán derecho a disponer a lo menos, de 1 (una) hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de 2 (dos) años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en 2 (dos) porciones.
Postergando o adelantando en media hora, o en 1(una)hora, el inicio o el término de su jornada.

En caso que el padre y la madre sean Trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos 30 (treinta)

días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Artículo 40°: Toda Trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de 1 (un) año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica.

Artículo 41°: Sólo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la Trabajadora durante el período de embarazo y hasta 1 (un) año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas Trabajadoras y Trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

Artículo 42°: De acuerdo a las disposiciones del Art. 66 del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo el Trabajador tendrá derecho a 10 (diez) días corridos de permiso pagado, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo Trabajador tendrá derecho a 7 (siete) días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por 7 (siete) días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, y 4 (cuatro) días hábiles en caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del Trabajador.

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

El Trabajador al que se refiere el inciso primero de este artículo, gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de Trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste

fuera menor a 1 (un) mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero. El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

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

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

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

Artículo 43°: Las Trabajadoras y Trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a 30 (treinta) días, tendrán derecho a medio día de permiso, 1 (una) vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los 30 (treinta) días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

Para el ejercicio de este derecho, los Trabajadores deberán dar aviso al empleador con 1 (una) semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán

presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los Trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

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

LEY N° 21.063 QUE CREA EL SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)

Artículo 44°: Es un beneficio solidario y universal que cubre a Trabajadores y Trabajadoras con al menos 1 (un) hijo o hija mayor de 1 (un) año y menor de 18 (dieciocho) o 15 (quince) años de edad, dependiendo de la contingencia.

Son también beneficiarios del seguro los padres, madres y quienes tengan el cuidado personal del niño o niña, otorgado por resolución judicial, que sean Trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo; del sector público; los independientes que cumplan los requisitos legales y los Trabajadores y Trabajadoras temporales cesantes.

Este seguro se financia con una cotización mensual de cargo del empleador o del Trabajador o Trabajadora independiente, según corresponda, todo cálculo se realiza sobre las remuneraciones imponibles.

Las contingencias que cubre el seguro son las siguientes:

1. Cáncer de cualquier tipo: Para niños de 1(un) a 18 (dieciocho) años de edad.
2. Trasplante de órganos sólidos y de progenitores hematopoyéticos: Para niños de 1 (uno) a 18 (dieciocho) años de edad.

3. Aquellos que se encuentren en fase o estado terminal de la vida y los cuidados paliativos en caso de cáncer avanzado: Para niños de 1 (uno) a 18 (dieciocho) años de edad.
4. Accidente grave, con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente: Para niños de 1(uno) a 15 (quince) años de edad.
5. Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios. Serán causantes los niños y niñas mayores de un año y menores de cinco años de edad.

Los beneficios de la ley SANNA, son los siguientes:

1. Permiso a través de una licencia médica para justificar la ausencia laboral del Trabajador o Trabajadora durante un tiempo determinado.
2. Incluye el pago de un subsidio con cargo al seguro, por el período de duración de la licencia y que reemplaza la remuneración del Trabajador o Trabajadora.
3. Si el padre y la madre son Trabajadores con derecho al Seguro, ambos podrán hacer uso del permiso conjunta o sucesivamente, según ellos lo determinen.
4. Puede traspasarse todo o parte del permiso según corresponda, y es necesario que primero el padre o madre ocupe la totalidad de los días de permiso a que tiene derecho

Los requisitos para acceder al seguro de la ley SANNA, son los siguientes:

1. Tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar a lo menos 8 (ocho) cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos 24 (veinticuatro) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia.
2. Las 3 (tres) últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

La extensión del permiso corresponderá, en los siguientes casos:

- **Cáncer:** En este caso, la licencia médica se otorgará por períodos de hasta 15 (quince) días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua.

La suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de 90 (noventa) días corridos, en un período de 12 (doce) meses, para cada Trabajador o Trabajadora con derecho al beneficio y respecto de cada hijo que sea causante del beneficio. Este permiso podrá ser usado por hasta dos períodos continuos, respecto del mismo diagnóstico.

- **Trasplante:** En el caso de los trasplantes, la licencia médica se otorgará por períodos de hasta 15 (quince) días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua.

La suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de 90 (noventa) días corridos en un período de 12 (doce) meses, para cada Trabajador o Trabajadora con derecho al beneficio y respecto de cada hijo que sea causante del beneficio.

- **Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente:** En el caso de accidentes graves, la licencia médica se otorgará por períodos de hasta 15 (quince) días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua.

La suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de 45 (cuarenta y cinco) días para cada Trabajador o Trabajadora, respecto de cada hijo que sea causante del beneficio y en relación al evento que generó la condición grave de salud.

La licencia se otorgará a partir del décimo primer día luego de ocurrido el accidente.

El Trabajador o la Trabajadora podrán hacer uso de la licencia médica por media jornada, en todas las contingencias pueden otorgarse licencias por media jornada, en cuyo caso cada día se cuenta como medio día, así, por ejemplo, en vez de 90

(noventa) días tendrían 180 (ciento ochenta) días, si usa todo el período en media jornada.

Procedimiento para otorgar las prestaciones del seguro

En el caso de los Trabajadores o Trabajadoras dependientes, la licencia médica será presentada por el Trabajador o la Trabajadora al empleador, acompañada de los antecedentes respectivos. El empleador remitirá la licencia médica y los demás antecedentes a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

TÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 45°: El Grupo oEnergy, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, tiene especial interés en permanente conocimiento, por parte de los Colaboradores, de las inquietudes, peticiones y reclamos que puedan surgir de los diferentes miembros de la Organización, y por ello:

Los Colaboradores que deseen informarse de cualquier aspecto de su trabajo, tales como consultas, peticiones o reclamos en relación con sus condiciones o sistemas de trabajo, remuneraciones, feriados legales, etc, deberán plantear sus dudas e inquietudes por escrito mediante el envío de un correo electrónico dirigido a su jefatura directa, quien deberá transmitirlos a la Jefatura de Recursos Humanos, quien dará respuesta en un plazo no mayor a 5 (cinco) días contados desde su presentación.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio de la jefatura de Recursos Humanos o la Gerencia de Asuntos Corporativos, dependiendo de la naturaleza del asunto, enviando un correo electrónico a sugerencias.reclamos@oenergy.cl.

TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 46°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el Trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

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

Artículo 47°: Conforme al Art. 42 del Código del Trabajo, constituyen remuneración entre otras, las siguientes:

Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el Trabajador por la prestación de sus servicios;

Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;

Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del Trabajador;

Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma,

Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del Trabajador.

Artículo 48°: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 49°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el Trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del Trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

Las remuneraciones se pagarán el último día hábil del mes trabajado, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de 1 (un) mes.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 50°: Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Sólo a falta de estipulación regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

Artículo 51°: El Empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del Trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el Trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% (treinta por ciento) de la remuneración total del Trabajador.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

La Empresa no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el Reglamento Interno de la empresa.

Artículo 52°: Junto con el pago de las remuneraciones, el empleador entregará al Trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el Trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Si el Trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito a la Jefatura directa de la Empresa o a quien le subroga, el cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 53°: El Grupo oEnergy cumplirá con el 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.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 54°: Las Trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquel Trabajador o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Jefatura directa de la Empresa, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función

que realiza en la Organización y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Jefatura directa de la Empresa o quien les subroga designará a un Trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas jefaturas de la Empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a los denunciantes.

Artículo 55°: La Jefatura directa de la Empresa o quien les subroga estará obligado a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de 30 (treinta) días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado. Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 56°: Conforme a lo establecido en el Art. 157 bis del Código del Trabajo, las empresas de 100 (cien) o más Trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% (uno por ciento) de personas en situación de discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus Trabajadores. Las personas en situación de discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Art. 13 de la Ley N° 20.422.

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los Trabajadores en situación de discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas labores que se desarrollan en la Empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

Por su parte, conducta de acoso es 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 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. (Ley N° 20.422)

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

- a)** Incluir la integración en los valores y cultura de la Empresa.
- b)** Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio Trabajador y de las actividades en su conjunto.
- c)** Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d)** Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la Empresa.
- e)** Realizar entrenamientos a los Trabajadores discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.

- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

Artículo 56° bis: Conforme a lo estipulado en el Art. 157 quáter del Código del Trabajo, las empresas de 100 (cien) o más trabajadores, deberán contar con al menos un Colaborador que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materia de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Artículo 57°: El Empleador cuidara de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

TÍTULO XIV: DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CONTEXTO LABORAL Y DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

Artículo 57°bis: Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente. Corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas o ciudadanos con capacidad de obrar. El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la Empresa, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Se

incorporan dentro de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral el acoso sexual, el acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo.

Artículo 58°: Conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.609 se entenderá por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por los 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, en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología y opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la afiliación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Artículo 59°: Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad 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. De conformidad al Art. 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Art. 11 Ley N° 21.155 y Art. 1 N° 1 Ley N° 20.940.

Artículo 60°: Todo/a Trabajador/a que se sienta discriminado/a al interior de la Empresa por alguna circunstancia, ya sea por su jefatura directa, por cualquier Trabajador de la empresa, o por Trabajadores de empresas contratistas podrá reclamar ante la Empresa,

sin perjuicio de las acciones judiciales de no discriminación arbitraria, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión que importe discriminación arbitraria, de conformidad al Art. 3º Ley N° 20.940.

Artículo 60° bis: El teletrabajo es aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. El trabajo a distancia es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa. Se entenderá como menoscabo por teletrabajo o tele distancia todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la Empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.

Artículo 61°: Procedimiento para la Presentación de Reclamos de Discriminación y Menoscabo por Teletrabajo.

Todo/a Colaborador/a que se sienta discriminado/a dentro de la Empresa o crea sufrir menoscabo por teletrabajo, ya sea por parte de su jefatura directa, por otros Colaboradores, o por Trabajadores de empresas contratistas, deberá canalizar su reclamo enviando un correo electrónico a la dirección sugerencias.reclamos@oenergy.cl. Este correo electrónico constituirá el medio oficial para la presentación de reclamos relacionados con situaciones de discriminación arbitraria o de menoscabo por teletrabajo.

El correo electrónico deberá incluir una descripción detallada de los hechos que constituyen la posible discriminación o menoscabo por teletrabajo, incluyendo fechas, lugares, personas involucradas y cualquier otra información relevante que pueda apoyar el reclamo. Se recomienda adjuntar evidencia documental o testimonial si está disponible.

La Empresa garantiza la confidencialidad de la identidad del/a Trabajador/a reclamante y de la información proporcionada, salvo que el/la Trabajador/a autorice expresamente su divulgación.

Una vez recibido el reclamo, la Empresa se compromete a iniciar una investigación interna de manera expedita, imparcial y objetiva. Esta investigación estará a cargo de un comité especializado o persona designada para tal fin.

Al finalizar la investigación, la Empresa informará al/a Colaborador/a reclamante sobre los resultados y las medidas que se tomarán para abordar la situación. Estas medidas podrán incluir sanciones, capacitaciones, cambios organizacionales u otras acciones pertinentes.

La Empresa realizará un seguimiento de la situación para garantizar que las medidas adoptadas sean efectivas y para prevenir la repetición de actos de discriminación.

TÍTULO XV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 62°: Sin perjuicio del derecho del Trabajador afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la Empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia Empresa dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

Habrá un plazo de 6 (seis) días hábiles contados desde la fecha de reclamación del Trabajador, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

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

TÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 63°: Obligaciones de la Empresa con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de sus Trabajadores, se obliga a:

- a)** Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.).
- b)** Adoptar las medidas necesarias para la protección eficaz de la vida y de la salud de los Trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo a la Ley N° 16.744 y al Decreto Supremo N° 594, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
- c)** Dar al Trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas, salvo en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.
- d)** Colaborar, de conformidad a sus medios y a las políticas, procedimientos y recursos que anualmente se aprueben por parte de la administración con dicho objeto, al perfeccionamiento profesional de sus Trabajadores, de acuerdo a los programas de capacitación que diseñe.
- e)** Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando los derechos fundamentales de los Trabajadores. Asimismo, la Empresa garantizará un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los Trabajadores.
- f)** Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo. No obstante, la Empresa podrá establecer diferencias en las remuneraciones fundadas en criterios objetivos, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los Trabajadores.
- g)** Realizar controles periódicos y en forma universal o general de las distintas herramientas de trabajo que proporciona la Empresa a sus Trabajadores, a través de medios idóneos, no afectando la intimidad, vida privada o la honra de estos.
- h)** Oír las sugerencias, consultas y reclamos que le formulen los Trabajadores o los representantes de los Trabajadores válidamente elegidos, siguiendo los conductos regulares y jerárquicos establecidos en su organización interna. En caso de reclamos por denuncia de acoso sexual, acoso laboral o por no cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, la Empresa seguirá el procedimiento estipulado en el Capítulo IX De las Sugerencias,

Consultas y Reclamos de este Reglamento y en las Leyes N° 20.005 y N° 20.348, respectivamente.

- i)** No discriminar por motivos raza, color, sexo, 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 normas u origen social, tanto en la contratación de sus Trabajadores como en la apreciación de su desempeño y en el trato de estos.
- j)** No podrá condicionar la contratación de Trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.
- k)** Velar por que las Trabajadoras embarazadas no efectúen trabajos considerados por la autoridad competente como perjudiciales para su salud o la de su futuro hijo.
- l)** No perjudicar a un Trabajador en cualquier forma, debido a sus labores sindicales o gremiales lícitas.
- m)** Mantener reserva de toda la información y datos privados del Trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- n)** Investigar las denuncias y reclamos formulados por los Trabajadores de acuerdo al procedimiento regulado en el Capítulo IX De las Sugerencias, Consultas y Reclamos de este Reglamento.
- o)** Participar activamente en charlas, formaciones, capacitaciones ya sean vía remota o presencial, como lo requiera el empleador. Con el fin de reforzar conocimientos para su cuidado y ejecución del trabajo.
- p)** No permitir que se dirijan labores o que Trabajadores las ejecuten bajo la influencia del alcohol y/o drogas ilícitas.
- q)** Desarrollar acciones preventivas para mantenerse como una Empresa libre del consumo abusivo, uso y comercialización de alcohol, tabaco, medicamentos psicotrópicos y uso de otras drogas ilícitas, a través de la implementación de un programa de prevención especialmente destinado para tal efecto.
- r)** Promover y aplicar medidas que ayuden a proteger el medio ambiente, tanto al interior de la Empresa como en la comunidad que la rodea.

- s) Cumplir la legislación vigente y otros compromisos asumidos por la Institución, en materias de calidad, seguridad, relación laboral, salud ocupacional y medio ambiente, en todos sus procesos.

Artículo 64°: La Empresa mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o Trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los Trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan. De conformidad al Art. 193 del Código del Trabajo y Art. 2º N° 3 Ley N° 19.250.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales. Será aplicable en este caso lo dispuesto en el Art. 40 del Código del Trabajo.

Artículo 65°: Los Trabajadores de la Empresa, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento.

Particularmente deberán acatar las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas por sus jefaturas o líneas de mando de la compañía.
- b) Concurrir puntualmente a cada una de sus jornadas de trabajo. Los Trabajadores que lleguen con retraso a cumplir con sus obligaciones laborales contraídas, deberán justificarse ante la Jefatura directa de la Empresa. El tiempo no trabajado se descontará de la jornada de trabajo, así como la remuneración que corresponda a dicho lapso de tiempo.
- c) Registrarse en el sistema de control de asistencia establecido por el empleador, su ingreso y salida del trabajo. Dicho registro, debe ser efectuado personalmente por el Trabajador y no podrá realizarse por intermedio de otra persona.
- d) Firmar anexos de contrato, registros de asistencia y control horario, certificados de feriados, etc., cuando corresponda, y conservar todo documento que la Empresa

les entregue para conocimiento o consulta. Entre otros, reglamentos, manuales e instrucciones.

- e)** Mantener al día las licencias de conducir, autorizaciones o títulos que exijan las autoridades competentes para desempeñarse en su trabajo, considerándose falta grave el hecho de que la Empresa sea sancionada por el descuido del Trabajador en tal sentido
- f)** Como medida de orden y de seguridad, cada vez que un Trabajador ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá solicitar previamente y por escrito el permiso, de la misma forma para no asistir a efectuar sus labores, esto, a causa de necesidades personales. Todos los permisos por asuntos particulares son solicitados por escrito, debiendo tramitar su autorización con a lo menos 48 (cuarenta y ocho) horas de anticipación y deberá contar con la expresa autorización de la Jefatura directa de la Empresa.
- g)** Cumplir estrictamente las órdenes o disposiciones de prevención y seguridad impartidas por la Empresa, y dar inmediata cuenta de cualquier lesión o accidente del trabajo a la Jefatura respectiva.
- h)** En caso de enfermedad o accidente que no sea de trabajo, el Trabajador deberá justificar su inasistencia con la correspondiente Licencia Médica, otorgada por el médico respectivo del sistema de previsión a que este afecto en el plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas, desde que dejó de asistir al trabajo, sin perjuicio de dar aviso de forma inmediata al empleador.
- i)** Presentarse puntualmente y participar en las reuniones de trabajo que citen sus jefes directos o superiores.
- j)** Asistir y/o aprobar los cursos de capacitación dispuestos por la Empresa procurando obtener de dichos cursos el máximo de provecho, debiendo remitir al finalizar cada uno de ellos el certificado correspondiente.
- k)** Mantener un trato amable con sus superiores, jefes, compañeros e integrantes del equipo de trabajo, observando y cumpliendo las órdenes que éstos impartan, en favor al buen servicio y/o a los intereses de la Empresa.
- l)** Respetar la dignidad humana de los demás Trabajadores, prestarles un trato cordial y mantener la adecuada convivencia al interior de la Empresa, y en general

con todas las personas que deba relacionarse a causa o con ocasión de su labor en la Empresa.

- m)** Entregar un trato respetuoso y cordial a los clientes y potenciales clientes, en favor al buen servicio y/o a los intereses de la Empresa.
- n)** Cuidar de su aseo y presentación personal al concurrir a su lugar de trabajo; conjuntamente con las condiciones físicas y mentales adecuadas para cumplir su labor.
- o)** Hacer correcto y oportuno uso de la vestimenta y los elementos de protección personal, otorgados por el empleador.
- p)** Proporcionar a clientes y potenciales clientes que lo requieran, la información autorizada para ser entregada, de forma veraz, correcta y oportuna y, en caso de duda o desconocimiento sobre la materia, solicitar a su jefe directo o superior inmediato, los antecedentes respectivos.
- q)** Proporcionar todos los datos personales y familiares fidedignos para los efectos del registro de Trabajadores, instituciones de previsión, cada vez que se soliciten o surjan modificaciones.
- r)** Velar en todo momento por los intereses de la Empresa, evitando pérdidas, mermas, atención deficiente, deterioros o gastos innecesarios.
- s)** En caso de desperfecto o deterioro de equipos, herramientas, elementos de protección personal y cualquier bien material en general de propiedad de la Empresa que esté a cargo del Trabajador, deberá dar aviso en forma inmediata a su jefe directo o superior inmediato, con la finalidad de determinar las acciones a seguir (recambios, reparaciones, activación de garantías, entre otras).
- t)** Hacer uso de los bienes de propiedad de la Empresa a su cargo, exclusivamente para los fines por los cuales fue contratado.
- u)** Velar por el cuidado de los equipos, herramientas y cualquier bien material en general de propiedad de la Empresa que esté a cargo del Trabajador.
- v)** Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.

- w)** El Trabajador deberá otorgar libre acceso a la casilla de correo electrónico de propiedad de la Empresa, que se le hubiese asignado, durante los periodos de su ausencia laboral (permisos, licencias médicas, vacaciones, entre otras).
- x)** Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- y)** Rendir cuenta, a más tardar dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se le hubiese suministrado.
- z)** Dar cuenta diligentemente a su jefe directo o superior inmediato de las dificultades que se le presenten en el desempeño de sus labores, cualquiera que sea el origen de ellas, de igual forma sobre toda irregularidad o anomalía que se esté en conocimiento, relacionado con el normal funcionamiento de las actividades de la Empresa.
- aa)** Al término de la relación laboral, hacer devolución de equipos, herramientas de trabajo, materiales, elementos de protección personal y todo bien de propiedad de la Empresa que se le haya proporcionado al Trabajador para la realización de sus labores.
- bb)** Conocer los protocolos e instrucciones establecidos por el empleador, destinados a proteger y dar seguridad a sí mismo, a las demás personas y a los bienes de propiedad de la Empresa.
- cc)** Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos de la Empresa y tomar los resguardos necesarios para evitar que se divulgue información confidencial que llegue a su conocimiento.
- dd)** Cumplir las disposiciones e instrucciones impartidas en el ejercicio de sus respectivos cargos, por los niveles superiores de la Empresa.
- ee)** Aceptar someterse a los exámenes de control de estupefacientes, alcohol y droga que aleatoriamente la Empresa determine, como asimismo a los exámenes preventivos que se estimen necesarios para la detección temprana de enfermedades y someterse a controles periódicos en el caso de patologías ya declaradas, cuando las labores que ejecuten lo ameriten.

- ff)** Los Trabajadores deberán reembolsar, ya sea parcial o totalmente, toda pérdida de un bien de la Empresa debido a actos negligentes de su parte. En caso de que el Trabajador presente un reclamo, dicho reembolso quedara sujeto al resultado del procedimiento de reclamación, el que se tramitara conforme a lo establecido en el Capítulo VIII de este Reglamento.
- gg)** Los Trabajadores a quienes por su labor en la Empresa se les haya asignado vehículos institucionales, tienen el deber de mantenerlos en buen estado de aseo y mantención, y de conducirlos correctamente, lo que implica respetar la Ley del Tránsito. En caso de infracción a esta última se aplicarán, además, las sanciones que establece este Reglamento. El destino de estos vehículos es para el cumplimiento de sus labores contratadas.
- hh)** Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.

Cualquier incumplimiento de un Trabajador a cualquiera de las prohibiciones indicadas en el presente Reglamento Interno, se entenderá infracción grave a las disposiciones estipuladas en el respectivo contrato individual de trabajo, sometiéndose a las formas y sanciones que este Reglamento dispone.

El Jefatura directa dará aviso a la Gerencia General, sobre las omisiones o infracciones que cometan los Trabajadores, respecto de cualquiera de los puntos anteriormente enunciados.

TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 66°: Los Trabajadores de la Empresa, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento.

Particularmente deberán acatar las siguientes prohibiciones:

- a)** Entregar datos falsificados o adulterados, para efectos de su contratación.
- b)** Llegar atrasado o retirarse antes del término de jornada, sin autorización previa por escrito del jefe directo o superior inmediato, implica que el contrato no se está cumpliendo de la forma pactada, siendo considerado para efectos del presente

Reglamento como falta grave, pudiendo poner término al contrato aplicando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

- c)** Abandonar el puesto de trabajo y/o tarea asignada sin la autorización de su jefe directo o superior inmediato.
- d)** Trabajar sobretiempo de la jornada ordinaria, sin la autorización por escrito.
- e)** Adulterar el registro de asistencia a su jornada de trabajo y/o suplantar a otro Trabajador de la Empresa en el registro de su asistencia.
- f)** Desacatar el reposo médico que se le hubiere ordenado al Trabajador y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dicho período; y falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros Trabajadores de la Empresa.
- g)** Realizar negociaciones y/o actos comerciales directamente con el cliente de la Empresa para beneficio propio.
- h)** Realizar durante las horas de trabajo, labores o actividades ajenas a los intereses de la Empresa o con fines de beneficio personal.
- i)** Permanecer o ingresar a cualquier recinto de la Empresa, fuera de su horario de trabajo, salvo autorización o citación expresa de su jefe directo o superior inmediato.
- j)** Interrumpir su trabajo para efectuar ingesta de alimentos fuera de las horas expresamente acordadas en el contrato de trabajo (colación).
- k)** Ingresar, portar o consumir alcohol o drogas dentro de las instalaciones de la Empresa o lugares destinados para realizar su trabajo, de la misma forma estar bajo los efectos de estos o uso de medicamentos que altere sus capacidades de respuesta laboral en lo físico o mental y que le impida mantener su conducta normal de trabajo. En este último caso, el Trabajador deberá avisar a su jefe directo o superior inmediato para su retiro, y presentar a su reintegro posterior o en plazo legal el certificado médico o licencia médica correspondiente.
- l)** Realizar por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe (ya sea Trabajador de la Empresa, de clientes, de proveedores o cualquier persona en general que diga relación con su permanencia en la Empresa) 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.

- m)** Imputar a jefes, superiores, subordinados o compañeros de trabajo, falsamente o con intención de perjudicarlos, conductas calificadas de acoso sexual.
- n)** El uso indiscriminado, más allá de lo estrictamente necesario, en objetivos ajenos a las obligaciones laborales, de teléfonos, computadores, herramientas, vehículos, correos electrónicos e internet, así como la transmisión de y o envío a través de correos electrónicos e internet de contenidos ilícitos como fotografías, pornografía y todos aquellos que atente a la moral y las buenas costumbres o transgredan al ordenamiento jurídico vigente y la posibilidad que surja de ellas responsabilidades civiles y penales tanto para la Empresa como para sus Trabajadores.
- o)** Agredir de hecho o de palabra a jefes, superiores, subordinados, compañeros de trabajo, clientes, proveedores o a cualquier persona durante el desarrollo de su jornada de trabajo y provocar pendencias o discusiones con ellos.
- p)** Fumar en aquellas áreas de las dependencias de la Empresa o lugar donde desarrolle sus labores, que señale expresamente su prohibición.
- q)** Descuidar las labores para las cuales fue contratado.
- r)** Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la Empresa.
- s)** Vender y/o prestar sus elementos de protección personal.
- t)** Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
- u)** Destruir, hurtar, rayar o romper los bienes en general, de propiedad de la Empresa.
- v)** Omitir o alterar los datos y/o informaciones recibidas, relativos a los trámites que se le encargan.
- w)** Manipular y/o entregar información no autorizada de los datos a los que tenga acceso, especialmente la información relativa a la clave de la red inalámbrica de los parques solares.
- x)** Acceder sin autorización o indebidamente a terminales computacionales, archivos, documentos, datos, etc.

- y) Instalar y/o usar en los computadores de la Empresa, en forma transitoria o permanente, programas computacionales y/o software, distintos a los autorizados e instalados por la Empresa.
- z) Copiar y/o reproducir, de cualquier modo, los programas computacionales y/o software que la Empresa ha puesto a disposición del Trabajador en estaciones de trabajo para monousuarios o en red.
- aa) Copiar y/o reproducir para beneficio personal o de terceros, el resultado de su trabajo.
- bb) Usar el sistema computacional e Internet para fines que no sean propios de los servicios para los cuales el Trabajador fue contratado.
- cc) Usar bienes e información de la Empresa para beneficio personal o de terceros.
- dd) Contraer obligaciones o compromisos que puedan, de una u otra forma, dañar o contraponerse con los intereses de la Empresa, o involucrarse en hechos que puedan perjudicar su prestigio, integridad o buen nombre institucional.
- ee) Contraer obligaciones o compromisos que puedan, de una u otra forma, dañar o contraponerse con los intereses de la Empresa, o involucrarse en hechos que puedan perjudicar su prestigio, integridad o buen nombre institucional.

Esta prohibición rige, sin ser excluyente, especialmente en el caso de la creación de programas computacionales, la formulación de procedimientos, de mantención de equipos y sistemas, de técnicas de curación y, en general, de creaciones intelectuales logradas en la prestación de servicios para la Empresa.

Cualquier incumplimiento de un Trabajador a cualquiera de las prohibiciones indicadas en el presente Reglamento Interno, se entenderá infracción grave a las disposiciones estipuladas en el respectivo contrato individual de trabajo, sometiéndose a las formas y sanciones que este Reglamento dispone.

La Jefatura directa dará aviso a la Gerencia General, sobre las omisiones o infracciones que cometan los Trabajadores, respecto de cualquiera de los puntos anteriormente enunciados.

TÍTULO XVIII: SOBRE EL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Artículo 67°: El 8 de marzo de 2023, el holding oEnergy dictó su primera Política de Género, Diversidad e Inclusión. Mediante dicha política, la Organización adquirió, entre otros compromisos, la obligación de respetar los derechos básicos de todos los colaboradores, evitando toda discriminación arbitraria, entendida como, toda distinción, exclusión o restricción fundada en motivos de: raza o etnia, orientación sexual, identidad y expresión de género, sexo, situación económica, la ideología u opinión política, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, estado civil, filiación, la apariencia personal, enfermedad y/o discapacidad o por cualquier otro motivo Asimismo, se obligó a velar por la construcción de un ambiente laboral libre de violencia de género a través de la prevención y sanción de conductas que constituyan discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

Artículo 68°: En dicho contexto, el 15 de noviembre del mismo año, se publicó un nuevo procedimiento para la prevención y tratamiento del Acoso Laboral y Sexual de la Organización, el cual, conforme a la legislación nacional, se incorporó a los correspondientes Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas del Grupo. En esa misma línea, desde la publicación de dicha Política, en oEnergy se han llevado a cabo diversas actividades de sensibilización y capacitación en materias de género, diversidad e inclusión para sus Colaboradores.

Artículo 69°: El 15 de enero de 2024, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N°21.643, denominada “Ley Karin”, la cual modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo, la cual entrará en vigencia el próximo 1 de agosto (en adelante, la “Nueva Ley”).

Artículo 70°: Con fecha 7 de junio de 2024, la Superintendencia de Seguridad Social (la “SUSESO”) publicó una guía de asistencia técnica para las empresas, para la aplicación de la Nueva Ley (“Directrices SUSESO”). Las Directrices de la SUSESO, establecieron que el Protocolo se conforma por: (i) una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso; y (ii) los contenidos mínimos del

protocolo indicados en la Nueva Ley. La referida política y protocolo se incorporan en los sucesivos títulos del presente reglamento.

TÍTULO XIX: POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 71°: En virtud de lo dispuesto en el título anterior, la Compañía procedió a dictar una política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la cual es aplicable a todos los Colaboradores que trabajen en la Compañía y, en lo medular, señala lo dispuesto en los siguientes artículos.

Artículo 72°: La Compañía declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Para ello, la Compañía se compromete con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, los cuales se especifican en la siguiente sección.

Principios

a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

5. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de los Colaboradores como un derecho fundamental.

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

- **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.**

El enfoque de las acciones derivadas de la política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

- **Equidad de género y diversidad**

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

- **Universalidad e inclusión.**

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

- **Participación y diálogo social.**

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

- **Mejora continua.**

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos

administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

- **Responsabilidad en la gestión de los riesgos.**

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en la política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

- **Política de tolerancia cero**

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

- **Valores fundamentales**

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

- **Participación y diálogo social**

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

- **Control de los riesgos en su origen**

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

- **Perspectiva de género**

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

Artículo 73°: La Gerencia de Asuntos Corporativos, la jefatura de Recursos Humanos y los respectivos prevencionistas de riesgos de cada una de las empresas del Grupo, son los encargados de asegurar el cumplimiento de la política, definiendo las acciones, plazos y las medidas necesarias para su implementación, colaborando con la promoción de una cultura corporativa coherente con ella.

Artículo 74°: La política se publicará y será difundida a través de los canales internos de comunicación a partir del día 01 de julio de 2024 y entrará en vigencia el 1 de agosto del año en curso.

oEnergy, se compromete a revisar la política en forma participativa e introducir las modificaciones pertinentes, al menos, cada dos años, contados desde su entrada en vigencia.

TÍTULO XIX: PROTOCOLO ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 75°: En virtud de lo dispuesto en los artículos del Título XVIII, la Compañía procedió a dictar un protocolo de acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la cual es aplicable a todos los Colaboradores que trabajen en la Compañía y, en lo medular, señala lo dispuesto en los siguientes artículos.

Artículo 76°: A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo.

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

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, las siguientes acciones, podrían ser constitutivas de acoso sexual:

- (i) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- (ii) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- (iii) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

(iv) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

(v) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

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

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, las siguientes acciones, podrían ser constitutivas de acoso laboral:

(i) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

(ii) Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

(iii) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

(iv) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

(v) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

(vi) Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.

(vii) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.

(viii) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

(ix) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

(x) En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

c) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo) y otros terceros ajenos a la relación laboral. Se entenderá por terceros ajenos a la relación laboral a los contratistas, subcontratistas, proveedores, asesores externos, visitas, clientes o alumnos que visiten las oficinas corporativas o alguno de los proyectos de oEnergy, estén en etapa de desarrollo, construcción o en operación (en adelante, "Terceros"). Asimismo, se entenderán como Terceros, los propietarios de los terrenos en que se emplazan nuestros proyectos y los distintos actores de las comunidades aledañas a los mismos, que se relacionan con algún Colaborador, por razones comerciales o en el marco de la ejecución de gestiones para la elaboración o ejecución de los planes de relacionamiento comunitario.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, las siguientes acciones, podrían ser constitutivas de violencia en el trabajo ejercidas por Terceros:

(i) Gritos o amenazas.

(ii) Uso de garabatos o palabras ofensivas.

(iii) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.

(iv) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

(v) Robo o asaltos en el lugar de trabajo o donde el Colaborador esté prestando sus servicios.

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

(i) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

(ii) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.

(iii) El respeto a los espacios personales del resto de los Colaboradores propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

(iv) Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

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

El **sexismo hostil** defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, las siguientes acciones, podrían ser ejemplos de sexismo hostil:

- (i) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- (ii) Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- (iii) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- (iv) Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El **sexismo inconsciente o benévolo** hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- (i) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “*mansplaining*”.
- (ii) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “*manterrupting*”.
- (iii) Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Artículo 77°: Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.

Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o

reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Principios

Para la aplicación del protocolo se dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744, los cuales se especifican a continuación:

a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Respeto a la vida e integridad física y psíquica de los Colaboradores como un derecho fundamental**

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

- **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo**

El enfoque de las acciones derivadas de este protocolo será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

- **Equidad de género y diversidad.**

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

- **Universalidad e inclusión.**

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

- **Participación y diálogo social.**

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

- **Mejora continua.**

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

- **Responsabilidad en la gestión de los riesgos**

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas

trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

- **Política de tolerancia cero**

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

- **Valores fundamentales**

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

- **Participación y diálogo social**

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

- **Control de los riesgos en su origen**

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

- **Perspectiva de género**

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

Artículo 78°: Derechos y Deberes del Empleador y Colaboradores

a) De los Colaboradores

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Del Empleador

- Deber de generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los Colaboradores.
- Deber de informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Deber de asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

- Deber de asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Deber de adoptar de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Deber de monitorear y dar cumplimiento del Protocolo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Artículo 79°: En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con la Gerente de Asuntos Corporativos, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO y el prevencionista de riesgo respectivo.

Es responsabilidad de oEnergy la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, oEnergy ha designado a los encargados de Prevención de Riesgos y a la Gerente de Asuntos Corporativos (Macarena Chacc, macarena.chacc@oenergy.cl/ +44 7502 097 347 o +56 9 95092871).

El Comité de Aplicación CEAL-SM, de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Los resultados de la última aplicación de los Cuestionarios CEAL-SM y los riesgos identificados en los mismos, fueron tomados en especial consideración para la elaboración del presente Protocolo.

Se capacitará a los Colaboradores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por medio de capacitaciones periódicas y el responsable de estas actividades será Macarena Chacc, Gerente de Asuntos Corporativos. Los Colaboradores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo a su correo electrónico corporativo (macarena.chacc@oenergy.cl) con copia al correo electrónico: comunicaciones@oenergy.cl.

oEnergy se coordinará con las empresas contratistas y/o subcontratistas para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo a través del correo electrónico sugerencias.reclamos@oenergy.cl y de orientar a los o las denunciantes será Macarena Chacc, Gerente de la Gerencia de Asuntos Corporativos.

De existir, las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo

Artículo 80°: La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

oEnergy se compromete en este protocolo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. En consecuencia, elaboró una política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la cual revisará, en forma participativa, al menos, cada dos años. Esta política contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en oEnergy, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

oEnergy reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por todos los Colaboradores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo

El protocolo se difundirá a los Colaboradores mediante la página web corporativa, la plataforma de gestión de personas BUK y a través

Artículo 81°: Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Identificación de factores de riesgos oEnergy Holding
Sobrecarga de trabajo – Conflicto de rol
Vulnerabilidad

Artículo 82°: En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual, tales como la capacitación periódica de los Colaboradores por medio de talleres de sensibilización y educación, al menos anualmente, las cuales se realizarán por expertos externos a la organización.

El Holding dispondrá una capacitación anual en donde informará a los trabajadores sobre los riesgos que han sido identificados y evaluados, los resultados de los instrumentos de medición en estas materias y de las medidas de prevención y protección que se adoptarán. Asimismo, recordará a cada uno de los miembros del Holding su responsabilidad en la protección de un adecuado ambiente de trabajo y las obligaciones que este respecto posee. Asimismo, dispondrá de capsulas informativas las cuales deberán ser difundidos por los canales de información internos que dispone el Holding, las que se referirán a la definición y principales elementos del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que oEnergy abordará e implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars y campañas comunicacionales. Además, organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

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

oEnergy capacitará a los Colaboradores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante infografías que se difundirán por medio de los canales de información internos, siendo la responsable de esta actividad la Gerente de Asuntos Corporativos, Macarena Chacc.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de oEnergy (el "Programa Preventivo") en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el Programa Preventivo se dará a conocer a los Colaboradores, por medio de la plataforma de gestión de personas BUK y correo electrónico y para que planteen

sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con Macarena Chacc, Gerente de Asuntos Corporativo del Grupo.

El Programa Preventivo incluye, al menos, las siguientes medidas de prevención a implementar:

- a) Capacitaciones semestrales a través de webinars donde se tratarán temáticas de género, diversidad e inclusión dirigidas a todos los Colaboradores;
- b) Campañas comunicacionales con periodicidad semestral que tengan por especial objeto el incentivar el buen trato entre Colaboradores, por medio de los canales de información de comunicaciones internas.
- c) Redacción y Publicación de un Código de Conducta oEnergy, en el cual se incluirán directrices para el trato ético, igualitario y digno entre Colaboradores.

Artículo 83°: oEnergy, con la participación del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los Colaboradores, solicitándolo a la Gerencia de Asuntos Corporativos por medio del correo comunicacione@oenergy.cl.

Artículo 84°: oEnergy establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares

de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Todos los Colaboradores que sean parte de una investigación deberán guardar absoluta reserva y confidencialidad de los hechos que hayan tomado conocimiento con ocasión de ella. En este sentido, todo o toda Colaborador/a podrá interponer la denuncia respectiva si considera que dicho deber de confidencialidad ha sido transgredido. De la misma manera, la política del Holding prohíbe expresamente cualquier represalia por ser parte de un proceso de investigación, si el o la colaborador/a considera que está siendo objeto de represalias, podrá denunciarlo por los canales dispuestos por el Holding.

Si en el curso de la investigación de una denuncia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se determina que la acusación original carece de fundamento y que se hizo con la intención deliberada de desacreditar al presunto autor del acto de acoso, discriminación o violencia, la interposición de la denuncia será ponderada como una conducta de acoso y el denunciante podrá ser objeto de medidas correctivas de acuerdo con la política corporativa, pudiendo, en virtud de la gravedad de los hechos, ser despedido sin derecho a indemnización, sin perjuicio del ejercicio de las acciones civiles y penales a que hubiera lugar.

De la misma manera, sólo se iniciarán las investigaciones que cuenten con la información necesaria para dar prosecución al proceso investigativo. En este sentido, el Holding podrá solicitar a la persona denunciante información adicional para iniciar la investigación.

Artículo 85°: Se dará a conocer el contenido del protocolo, mediante los siguientes medios: correo electrónico, grupo de Whatsapp corporativo y publicación en la plataforma de gestión de personas BUK. Asimismo, sus disposiciones se darán a conocer a los futuros Colaboradores de oEnergy al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

Artículo 86°: El protocolo se publicará y será difundido a través de los canales internos de comunicación a partir del día 1 de julio de 2024 y entrará en vigencia el 1 de agosto del año en curso.

oEnergy, se compromete a revisar la Política en forma participativa e introducir las modificaciones pertinentes, al menos, cada dos años, contados desde su entrada en vigencia.

TÍTULO XX: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 87°: El procedimiento, investigación y sanciones en caso de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, conforme estos conceptos están definidos en el Título XX del presente reglamento, están contenidos en el documento especial denominado “Procedimientos para la Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo” el cual se anexa al presente Reglamento, entendiéndose como parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

TÍTULO XXI: DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 88°: La Empresa reconoce el derecho de los Trabajadores, cualquiera sea su naturaleza jurídica, de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas en conformidad al Art. 212 del Código del Trabajo y Art. 1º Ley N° 19.069.

Artículo 89°: La Empresa no condicionará el empleo de un Trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. El Código del trabajo prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. De conformidad al Art. 215 del Código del Trabajo y Art. 4º Ley N° 19.069.

Artículo 90°: Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde la

fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la Empresa. De conformidad al Art. 224, 235 y 243 del Código del Trabajo.

Artículo 91°: La Empresa no realizará acciones que sean consideradas prácticas antisindicales que atenten contra la libertad sindical. De conformidad al Art. 289 del Código del Trabajo.

TÍTULO XXII: SANCIONES Y MULTAS

Artículo 92°: Las infracciones de los Trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita, en caso de reincidencia.
3. Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del Trabajador e información por escrito a la Inspección del Trabajo.
4. Multa de hasta un máximo del 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración diaria del Trabajador.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

El presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el trabajo se dicta, asimismo, en cumplimiento del artículo 67 de la Ley N° 16.744 y D.S. N° 40, sobre “Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, que fue publicada en el Diario Oficial con fecha 1° de febrero de 1968. El artículo 67, ya mencionado, establece que, “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.

Las disposiciones que contiene el presente Libro II del Reglamento han sido establecidas, con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que pudieran afectar a los Colaboradores y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la Empresa. La prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto los Trabajadores como el Empleador realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales, que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades profesionales.

En oEnergy reconocemos que nuestra cultura organizacional no sólo se construye en base a la innovación y el rendimiento, sino también en el respeto hacia la integridad y psíquica de cada uno de nuestros Colaboradores. La prevención y el cuidado se vuelven, así, pilares fundamentales en el marco de nuestro compromiso compartido con la seguridad y bienestar de todos quienes forman parte de la Organización.

El presente libro del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad tiene como objetivos fundamentales:

1. Hacer participar a todos los Trabajadores en las distintas acciones relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales, Instrucciones, Normas, Reglamentos y otros.
2. Fijar atribuciones y responsabilidades, tanto del Empleador, Trabajadores y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

En resumen, el Libro II del Reglamento, busca específicamente cautelar la realización de todos los trabajos en las condiciones de orden, higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación y máximo esfuerzo de todos los Colaboradores pertenecientes a nuestra Empresa. La transgresión deliberada y repetida del presente Reglamento y/o de las Normas y Reglamentos de Seguridad en el Trabajo, será considerada como una Acción de Riesgo y podrá originar una medida disciplinaria, cuyo propósito fundamental es crear una conciencia de seguridad en el trabajo.

TÍTULO I: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Definiciones. Con la finalidad de usar un lenguaje común y adecuado en Prevención de Riesgos, para los efectos del presente Libro II del Reglamento se entenderá por:

- a) **TRABAJADOR:** Toda persona que en virtud de un contrato de trabajo preste servicios a la Empresa y por los cuales reciba una remuneración, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Decreto N°101, Art. N°1.

- b) **JEFE INMEDIATO:** La persona que tiene personal y recursos materiales a su cargo para la ejecución de un trabajo, tales como, Jefe de Área, Jefe de Unidad, Representante Legal, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Supervisor inmediato el de mayor jerarquía.

- c) **EMPLEADOR:** La Entidad Empleadora que contrata los servicios del Trabajador, en este caso "oEnergy Holding SpA" o cualquier otra sociedad perteneciente al grupo de empresas oEnergy.

- d) **ORGANISMO ADMINISTRADOR:** Se entiende por Organismo Administrador a la entidad que administra el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estipulado en la Ley N° 16.744, la Empresa se encuentra adherida a Asociación Chilena de Seguridad - ACHS.

- e) **RIESGO PROFESIONAL:** Combinación de la probabilidad y la consecuencia(s) de ocurrencia de un evento identificado como peligroso al que está expuesto el Trabajador y que pueda provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

- f) **EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL:** El conjunto de elementos recomendables y necesarios, que permita al Trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin riesgo para su integridad física.

- g) **ACCIDENTE DEL TRABAJO:** Conforme a la definición contenida en el Art. 5 de la Ley N° 16.744 es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte”. Son también accidentes del trabajo, los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

- h) **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

- i) **ACCIDENTE DE TRAYECTO:** Conforme a lo establecido en el Art. 5 de la Ley N° 16.744 son aquellos accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación del Trabajador y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el Trabajador al ocurrido el siniestro.

- j) **PRIMEROS AUXILIOS:** Es la atención que se le da a un lesionado o enfermo, en el terreno mismo, mientras se logra la atención de un facultativo.

- k) CONDICIONES INSEGURAS:** Son las alteraciones o modificaciones del ambiente físico de trabajo que generan en él cualidades negativas que puedan causar accidentes.

- l) ACCIÓN INSEGURA:** Acto u omisión ejecutada por los individuos en el ambiente de trabajo, de manera que la resultante son accidentes, en su persona y/o a terceros.

- m) ZONA DE TRABAJO:** El lugar en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más Trabajadores.

- n) NORMAS DE SEGURIDAD:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador y/o Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 2°: El presente libro del Reglamento es obligatorio para todos los Trabajadores dependientes, sin exclusión de ningún nivel.

Artículo 3°: Todo Trabajador que ingrese a la Empresa o cambie de funciones, deberá recibir una charla de inducción u obligación de informar, donde se le informará los riesgos asociados a la actividad que éste se dispone a realizar, del mismo modo se le dará a conocer las disposiciones reglamentarias estipuladas en el presente documento, entregando una copia gratuita del mismo. Para lo cual el Trabajador dejara registro escrito de recepción en la correspondiente “Acta de Recepción de Reglamento Interno”.

Artículo 4°: Del mismo modo el personal Contratista o Subcontratista deberá recibir dicha capacitación, tomando con esto conocimiento de las normativas vigentes, estipuladas por la Empresa.

TÍTULO II: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 5°: Los Trabajadores de la Empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento.

Particularmente deberán acatar las siguientes obligaciones:

- a) Será obligación de todos y cada uno de los Trabajadores, en sus distintos niveles, conocer y cumplir las disposiciones y normas contenidas en el presente Reglamento.
- b) Toda norma o disposición preventiva o correctiva, relativa a la seguridad e higiene del trabajo, que adopte la Empresa con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Reglamento, se entenderán parte de este cuerpo legal, para la cual se deberá realizar difusión de las modificaciones y/o incorporación de alguna nueva norma. Para esto el empleador tendrá la obligación de informar a través de medios de comunicación formal y oficial de la Empresa y se entenderán incorporadas automáticamente a él, teniendo, por lo tanto, igual respaldo legal para exigir su cumplimiento.
- c) Hacer uso y de forma correcta, todos los elementos y equipos de protección personal que se le hayan asignado.
- d) Conocer la ubicación y uso de elementos de primeros auxilios, extintores de incendio y vías de evacuación en su lugar de trabajo.
- e) Respetar las normas de orden, higiene y seguridad a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y/o accidentes.
- f) Todo extravío o deterioro de equipo y/o elementos de protección personal, deberá ser comunicado en forma inmediata a la Jefatura directa de la Empresa, con la finalidad de tomar las medidas necesarias de reemplazo.
- g) Preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso apropiado de herramientas, maquinarias, implementos e instalaciones en general. Deberán, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.
- h) Conocer y cumplir fielmente, las normas de seguridad, que emita el empleador, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N°16.744 y sus decretos complementarios, vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar en la Empresa.

- i)** Informar a su jefe inmediato, su falta de conocimiento en el uso de cualquier equipo de protección personal, máquinas, herramientas, elementos de trabajo o la inexperiencia en las tareas encomendadas, para su correspondiente instrucción o re-instrucción.
- j)** Dar aviso a la Jefatura directa de la Empresa de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personas o ambiente en el cual trabaje.
- k)** Conocer exactamente la ubicación de los equipos de extinción de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, los que deberán mantenerse despejados de obstáculos como, asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación del Empleador velar por la debida instrucción del personal.
- l)** Al observar un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por el empleador para estos casos.
- m)** De haber sido necesario la utilización de un equipo de extinción, el Trabajador deberá dar cuenta inmediata a la Jefatura directa de la Empresa con la finalidad de realizar su revisión y disponer de su respectiva recarga, si éste fuese necesario.
- n)** Cualquier incumplimiento de un Trabajador a cualquiera de las prohibiciones indicadas en el presente Reglamento Interno, se entenderá infracción grave a las disposiciones estipuladas en el respectivo contrato individual de trabajo, sometiéndose a las formas y sanciones que este Reglamento dispone.

Cualquier incumplimiento de un Trabajador a cualquiera de las obligaciones indicadas en el presente Reglamento Interno, se entenderá infracción grave a las disposiciones estipuladas en el respectivo contrato individual de trabajo, sometiéndose a las formas y sanciones que este Reglamento dispone.

La Jefatura directa dará aviso a la Gerencia General, de las omisiones o infracciones que cometan los Trabajadores, respecto de cualquiera de los puntos anteriormente enunciados.

TÍTULO III: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 6°: Los Trabajadores de la Empresa, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento.

Particularmente deberán acatar las siguientes prohibiciones:

- a) Realizar bromas que los expongan a situaciones de riesgo, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la Empresa.
- b) Tratarse por su propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente del trabajo.
- c) Permitir que personas no capacitadas traten de remover cuerpos extraños de los ojos o heridas de algún accidentado.
- d) Realizar actividades no estipuladas en su contrato de trabajo, sin antes el jefe directo le informe sobre los riesgos asociados a dicha actividad.
- e) Negarse a proporcionar información, relacionada con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos en el trabajo.
- f) Trabajar sin el debido equipo de protección personal o sin las ropas de trabajo que el empleador le proporciona.
- g) Ejecutar operaciones en equipos sin ser el encargado de ellos o sin tener la debida autorización para hacerlas.
- h) Usar calzado que pueda producir resbalones o torceduras (tacos altos, zapatos en mal estado).
- i) Adoptar actitudes o cometer acciones temerarias, que puedan afectar la salud física o psíquica del Trabajador o de otras personas.
- j) Correr por escalas y pasillos de las dependencias.
- k) Bajar/subir escaleras sin la utilización de pasamanos.
- l) Improvisar plataformas o subirse sobre sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura.

Cualquier incumplimiento de un Trabajador a cualquiera de las prohibiciones indicadas en el presente Reglamento Interno, se entenderá infracción grave a las disposiciones estipuladas en el respectivo contrato individual de trabajo, sometiéndose a las formas y sanciones que este Reglamento dispone.

La Jefatura directa dará aviso a la Gerencia General de las omisiones o infracciones que cometan los Trabajadores, respecto de cualquiera de los puntos anteriormente enunciados.

TÍTULO IV: DEL CONTROL DE SALUD

Artículo 7°: Todo Trabajador al ingresar a la Empresa deberá llenar la “Declaración Pre Ocupacional del Trabajador”, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

Artículo 8°: El Trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento a la Jefatura directa de la Empresa para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

Artículo 9°: Es de responsabilidad del Trabajador, poner en conocimiento al Empleador, de todo tipo de enfermedad que sufra en el transcurso de su desempeño de sus funciones, lo anterior con la finalidad de entregar las facilidades para una correcta ejecución de los tratamientos médicos. Del mismo modo el Trabajador estará en la obligación de seguir estrictamente las instrucciones médicas indicadas, con la finalidad de que su salud sea compatible en el ejercicio de sus funciones.

TÍTULO V: PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Artículo 10°: Todo Trabajador que sufra un accidente del trabajo, dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe directo o superior inmediato.

Artículo 11°: Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a la Jefatura directa de la Empresa cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Supervisor, o el Organismo Administrador, lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, la Jefatura directa de la Empresa practicará una investigación completa para determinar la o las causa(s) que lo produjeron.

El Prevencionista de Riesgos deberá enviar al Organismo Administrador, la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), en el plazo de 24 (veinticuatro) horas a contar del momento en que ocurrió el accidente.

Artículo 12°: El Trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad de la Jefatura directa, si esto no es informado oportunamente, se entenderá que el Trabajador permanece con reposo.

Artículo 13°: En caso de Accidente del Trabajo, será de responsabilidad y obligación de:

a) Del Trabajador:

1. Notificar en forma inmediata el accidente o siniestro a su jefe directo o superior inmediato.

2. Si el incidente, correspondiere a un “Accidente Laboral” y éste no requiera de un traslado de emergencia, el Trabajador deberá trasladarse por sus medios o por los que disponga el Empleador hasta el centro de asistencia más próximo del Organismo Administrador.
3. Es obligación del Trabajador, presentarse ante el Organismo Administrador con su cédula de identidad y la respectiva DIAT.
4. El Trabajador deberá en todo momento, entregar la ayuda e información necesaria en la realización de la respectiva Investigación de Accidente.
5. Será de carácter obligatorio seguir con las indicaciones del médico tratante y hacer los reposos que éste determine, de lo anterior el Trabajador accidentado deberá hacer llegar al Empleador, los registros de Atención y las Órdenes de Reposo emitidas por el Organismo Administrador.
6. En todos los casos anteriormente indicados el Trabajador deberá seguir lo señalado en el “Procedimiento en caso de Accidentes del Trabajo, Accidentes de Trayecto y Enfermedades Profesionales”.

b) De la Jefatura directa:

1. Tomar conocimiento a la brevedad de los hechos acontecidos y prestar el auxilio correspondiente.
2. Determinar en el lugar si corresponde o no a un Accidente del Trabajo.
3. Determinar su traslado inmediato a un Centro Asistencia si es que correspondiera a accidente común o un centro de atención del Organismo Administrador si corresponde al trabajo.
4. Informar al Previsionista de Riesgos para que pueda confeccionar la Denuncia Individual del Trabajo.
5. Informar inmediatamente a la Gerencia General sobre el incidente ocurrido.
6. Dar las facilidades para que el Trabajador accidentado concurra los controles médicos y lleve un correcto tratamiento médico.

Artículo 14°: El incumplimiento de la obligación de denunciar un accidente de trabajo o enfermedad profesional al Organismo Administrador, podrá dar origen a una sanción hacia el Empleador, de acuerdo a lo establecido en la Ley N°16.744.

Artículo 15°: En caso de ocurrir un accidente de trayecto, la víctima, sus compañeros de trabajo o parientes, deberán comunicar el hecho a la Jefatura directa.

Ante la ocurrencia de un accidente del trayecto se deben tener presente las siguientes consideraciones:

1. Por tratarse de un accidente ocurrido fuera de las dependencias de la Empresa, y sin presencia de supervisión o jefatura directa, es el Trabajador el que debe probar que el accidente ocurrió en el trayecto directo.
2. Considerando que no es el Organismo Administrador, ni el Empleador, sino la ley que por medio del inciso 2° del Art. 7° del Decreto Reglamentario 101, la que determina, en forma imperativa, los medios de prueba, es que debe acreditar el hecho mediante alguno de los siguientes medios:
 - a. Denuncia ante Carabineros de Chile.
 - b. Dato de Atención de Urgencia (DAU) o Certificado de Centro Asistencial donde haya sido atendido.
 - c. 2 (dos) testigos o por otros medios fehacientes.

Artículo 16°: Los Trabajadores accidentados a causa de una fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producido intencionalmente por ellas, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas señaladas en el artículo 29 de la Ley N° 16.744.

Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes del trabajo, ocurridos fuera del país, deberán ser canceladas por el Colaborador en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al Organismo Administrador respectivo. El cobro deberá hacerse presentando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo cónsul chileno en que conste la

efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate.

Artículo 17°: Todos los Trabajadores tienen la obligación de cooperar con la investigación del accidente, con el objeto de determinar sus causas.

TÍTULO VI: DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Artículo 18°: Todo Trabajador con la capacitación de “uso y manejo de extintor” que actúa ante emergencias deberá conocer la ubicación de los equipos contra incendio con que cuenta su zona de trabajo, saber su modo de uso y aplicación según el tipo de fuego que deba controlarse.

Artículo 19°: Al término de cada jornada de trabajo, el Trabajador deberá dejar desconectadas las estufas, calentadores de agua y cualquier otro artefacto que genere calor.

Artículo 20°: Se prohíbe estrictamente enchufar hervidores, calefactores, estufas eléctricas, etc. en extensiones o alargadores, sólo se podrán conectar en enchufes principales o directos, siempre y cuando la habitación cuente con la respectiva ventilación.

Artículo 21°: En las diferentes áreas de la Empresa podrán encontrarse equipos de extinción de incendio de los siguientes tipos:



Artículo 22°: Si comienza un incendio de mayores proporciones, cada Trabajador deberá ceñirse al plan de evacuación con que cuente su área con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

TÍTULO VII: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA - LEYES N° 20.001 y 20.949

Artículo 23°: El Empleador velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos.

Artículo 24°: El Empleador procurará los medios adecuados para que los Trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluye como mínimo:

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

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

Artículo 25°: Lo anterior es sin perjuicio de que la carga pueda ser modificada en la medida que existan otros factores, en cuyo caso, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 63, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del año 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 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 mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o 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.

En el caso de las mujeres embarazadas no deben manipular carga, independiente del peso de ésta.

TÍTULO VIII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO

Artículo 26°: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la Empresa, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo, incluido cualquier lugar dentro de una planta fotovoltaica en la cual se presten Servicios.

En los casos en que corresponda la Empresa habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizados.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir una advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

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

b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:

I. Establecimientos de educación parvulario, básica y media.

II. Recintos donde se expendan combustibles.

Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos (si aplica alguna de estas).

III. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.

IV. Terrenos, accesos o casas de vecinos de nuestros parques o terreno.

c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre, si es que aplicara dependiendo nuestras futuras construcciones:

a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.

b) Aeropuertos y terrapuertos.

c) Teatros y cines.

d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.

- e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g) Dependencias de órganos del Estado.
- h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

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

TÍTULO IX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 27°: La Ley N° 20.096, establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los 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.”

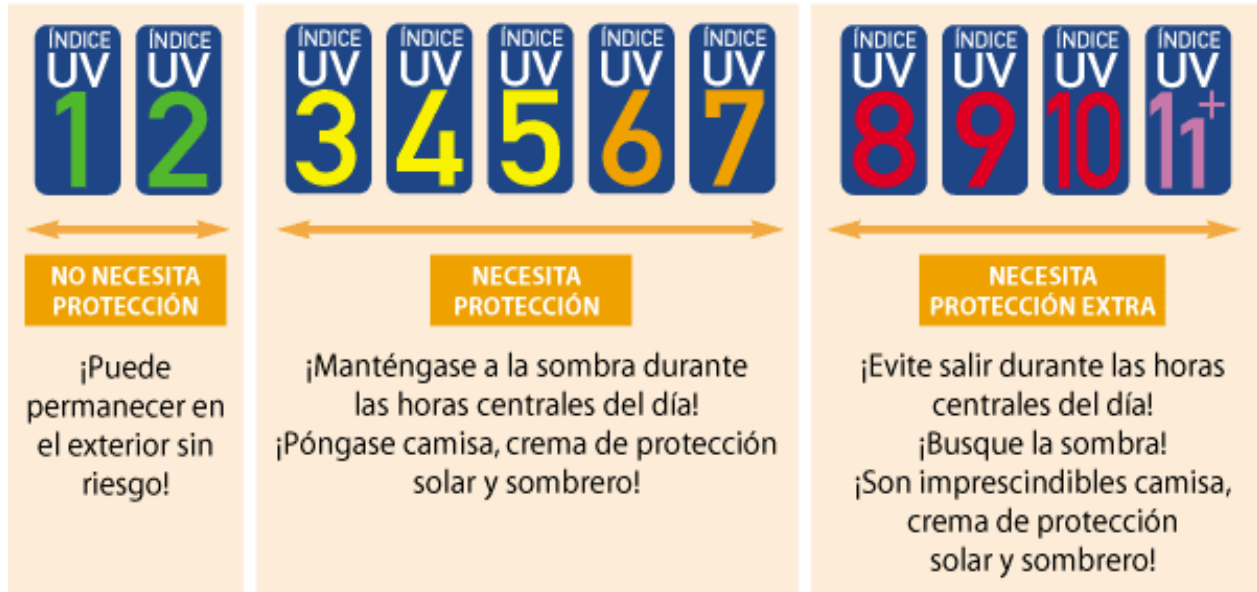
Artículo 28°: Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de Trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados y de acuerdo a lo dispuesto en el Art.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:

- a) Los Trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de Protección personal.
- c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 (diez) y las 17:00 (diecisiete) horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) 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.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 (treinta) o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 (treinta) 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 (cuatro) horas, es decir 2 (dos) veces en su turno o más si es que fuese necesario.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.

- g) 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.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

Indicadores Rayos UV



TÍTULO X: DE LOS TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)

Artículo 29°: La Empresa evaluará los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo dentro de sus actividades, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud.

Artículo 30°: Los factores de riesgos a evaluar son:

1. Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
2. Fuerza ejercida por el Trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
3. Posturas forzadas adoptadas por el Trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el Trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas. Las medidas de acción se ajustan a lo establecido por la norma técnica según la criticidad del puesto evaluado.

Artículo 31°: El Trabajador que desarrolle sus labores en puestos de trabajo cuya evaluación con norma técnica TMERT tuvo como resultado valores que pudieren desencadenar una dolencia de tipo 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.

TÍTULO XI: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 32°: Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, las cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las

personas y sus condiciones de trabajo. Las siguientes, son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que esté expuesto en la Organización:

- **Carga de trabajo:** exigencias sobre trabajadores para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado
- **Exigencias emocionales:** capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de otra persona (cliente, usuario, alumno, paciente) también exigencia de con las propias emociones durante el trabajo.
- **Desarrollo profesional:** oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.
- **Reconocimiento y claridad del rol:** reconocimiento, respeto y rectitud en el trato de persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.
- **Conflicto de rol:** sensación de molestia con las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
- **Calidad de liderazgo:** expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinado y entrega de directrices de manera civilizada.
- **Compañerismo:** sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
- **Inseguridad en condiciones de trabajo:** inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares horarios en que se trabaja.
- **Equilibrio entre trabajo y vida privada:** interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
- **Confianza y justicia organizacional:** grado de inseguridad o confianza ante la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
- **Vulnerabilidad:** temor ante el trato injusto en la institución empleadora o ante represalias por el ejercicio de los derechos.

- **Violencia y acoso:** exposición o conducta intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

Artículo 32° bis: Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen los trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador está expuesto a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la Organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alternaciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).

Artículo 32° ter: Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales se creará un Comité paritario de aplicación de protocolo de riesgos psicosociales, según lo referido por el protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUCESO al menos al 60% (sesenta por ciento) de quienes trabajan en la Organización y determinarán el nivel de riesgo y las acciones a planificar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, y para reforzar y potenciar los niveles de riesgo bajo.

TÍTULO XII: DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 33°: Los riesgos más importantes que se presentan para los Trabajadores de la Empresa son los siguientes:

a) Actividad: Trabajos Administrativos

Riesgos: Movimientos repetitivos, ergonómicos, sobreexposición a pantallas de pc, caídas al mismo y distinto nivel, contacto con energía eléctrica, incendio, agresiones.

Consecuencias: Lesiones lumbares, lesiones musculoesqueléticas, irritación ocular, cansancio mental, alteración del sueño, torceduras, heridas, esguinces, fracturas, contusiones múltiples, electrocución, quemaduras, estrés.

Medidas preventivas:

- ✓ Capacitar al personal respecto a ergonomía y autocuidado en el trabajo.
- ✓ Diseño ergonómico de la estación de trabajo (mueble de recepción, escritorio y silla principalmente).
- ✓ Adopte una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usarse los mecanismos de regulación de la silla.
- ✓ Realizar pausas de trabajos frente a pantallas, combinar con otras labores concernientes a su cargo.
- ✓ Cada 20 (veinte) minutos continuos de digitación, realice pausas de 5 (cinco) minutos.
- ✓ Mantenga limpias las pantallas (monitores) de pc, regulando sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión.
- ✓ Mantener las zonas de tránsito libres de obstáculos, derrames de líquidos u otro elemento que pueda producir tropiezos y resbalones.
- ✓ Al bajar por una escala se deben utilizar siempre los pasamanos.
- ✓ Usar zapatos con suela antideslizante (goma) y de taco bajo.
- ✓ Realizar una actividad a la vez.
- ✓ Nunca sobrecargar el sistema eléctrico.
- ✓ Enchufar cada aparato eléctrico directamente en el enchufe de la pared, evitando usar cables alargadores o extensiones.
- ✓ No manipular equipos que tengan electricidad con las manos mojadas.
- ✓ Desconectar inmediatamente el suministro de energía en caso de corte circuito.
- ✓ No usar enchufes ni equipos que se encuentren en mal estado.
- ✓ Mantener paneles eléctricos debidamente señalizados.
- ✓ Mantener operativos los equipos contra incendio de sus instalaciones.
- ✓ Capacitar al personal en el uso y manejo de extintor.

- ✓ Capacitación al personal en manejo de conflictos.

b) Actividad: Trabajos con herramientas menores de construcción

Riesgos: Caídas al mismo y distinto nivel, golpes por o contra objetos, herramientas, materiales o estructuras, cortes por elementos cortantes o punzantes.

Consecuencias: Torceduras, esguinces, fracturas, contusiones múltiples, heridas.

Medidas preventivas:

- ✓ Las superficies de trabajo deben ser inspeccionadas diariamente por el supervisor y los operadores que ejecutarán la tarea al inicio de la jornada de trabajo.
- ✓ Todas las superficies de trabajo deben mantenerse limpias y ordenadas, evitando acumulación de materiales y/o herramientas sobre ellas, sobre todo los lugares donde se desplazará.
- ✓ Utilizar herramientas adecuadas y en buen estado para cada labor.
- ✓ Generar procedimientos de Trabajo.
- ✓ Capacitar en el correcto uso de herramientas, equipos y maquinarias, sobre su operación y mantenimiento preventivo.
- ✓ Chequear accesorios complementarios, que se encuentren en buen estado y correctamente instalados.
- ✓ Inducción al hombre nuevo, sobre la Obligación de Informar ODI, de los riesgos inherentes y asociados al trabajo.
- ✓ Instrucción específica sobre procedimiento de trabajos operativos.
- ✓ Inducción personal contratado y Charlas específicas cada vez que sea necesario.
- ✓ Correcto uso de Elementos de Protección Personal como: casco, guantes, chaleco reflectante, botas de seguridad, gafas con filtro U.V.

c) Actividad: Trabajos con equipos de construcción.

Riesgos: Golpes por o contra objetos, herramientas, materiales o estructuras, cortes por elementos cortantes o punzantes, atrapamiento en máquinas y equipos, caídas de igual y distinto nivel, exposición prolongada a radiación UV-A, UV-B, sobreexposición a ruidos generados por los equipos.

Consecuencias: Contusiones, fracturas, lesiones traumáticas, eritemas, envejecimiento prematuro de la piel, cáncer a la piel, quera conjuntivitis, hipoacusia.

Medidas preventivas:

- ✓ Utilizar herramientas adecuadas para cada labor.
- ✓ Generar procedimientos de trabajo.
- ✓ Revisar y efectuar mantenciones periódicamente a máquinas y equipos
- ✓ Correcto uso de Elementos de Protección Personal como: casco, guantes, chaleco reflectante, botas de seguridad, gafas con filtro U.V, uso de protectores auditivos, otros elementos serán determinados por la evaluación de puesto de trabajo.
- ✓ Realizar la correcta elección de los equipos para la ejecución de las labores y realizar un buen cuidado de estas.

Con la finalidad de evitar atrapamientos de partes móviles de máquinas y equipos se recomienda:

Comprobar periódicamente la eficiencia de los medios de protección de sus partes móviles; no retirar carcasas ni defensas originales; realizar limpieza y mantención cuando estén detenidos completamente; usar ropa de trabajo ceñida al cuerpo, cabello largo tomado y retirar todo tipo de adornos (anillos, pulseras, etc.); generar procedimiento de trabajo seguro.

d) Actividad: Trabajos de Conducción de vehículo de carga

Riesgos: Volcamientos, atropellos, choques, atrapamientos, caídas al mismo y distinto nivel, sobreesfuerzos, prolongados periodos de conducción.

Consecuencias: lesiones múltiples, heridas, fracturas, lesiones músculo - esqueléticas, lesiones traumáticas, muerte.

Medidas preventivas:

- ✓ Estar atento a las condiciones del tránsito.

- ✓ Respetar los límites de velocidad.
- ✓ Al momento de descender del vehículo, transite por las áreas demarcadas y habilitadas para tal efecto.
- ✓ Capacitar al personal en “Conducción a la defensiva”.
- ✓ Capacitar y aplicar “Procedimientos de excavaciones masivas”.
- ✓ Exámenes pre-ocupacionales vigentes de conductores (sin alteraciones para el cargo).
- ✓ No exceder los límites de capacidad física, solicite ayuda cada vez que lo requiera y utilice los equipos auxiliares de carga.
- ✓ Vehículo con un sistema de amortiguación y asiento con diseño ergonómico, ambos en buen estado.
- ✓ Conservar el vehículo en buen estado y con sus mantenciones al día.
- ✓ No conducir más de 5 (cinco) horas de forma continua.

e) Actividad: Maniobras de izaje con camión pluma

Riesgos: Afectado por caída al mismo y distinto nivel, volcamiento por mal posicionamiento del camión pluma, atropellamiento, choque, caída de material, corte de equipo de izaje, afectado por fallas mecánicas.

Consecuencias: Lesiones múltiples, heridas, fracturas, lesiones traumáticas, muerte.

Medidas preventivas:

- ✓ Para subir y bajar del camión pluma, se deberá ocupar los tres puntos de apoyo, además el operador deberá verificar que el lugar donde se posesionará, sea el adecuado y se encuentre en óptimas condiciones.
- ✓ Se deben respetar los estándares vigentes, manteniendo la velocidad establecida.
- ✓ El operador debe verificar que los sistemas de izaje se encuentren en óptimas condiciones.
- ✓ Al detectarse alguna falla mecánica, se debe dar aviso de forma inmediata al personal a cargo de la maniobra.
- ✓ Uso de mando remoto para dirigir carga.
- ✓ Uso de eslingas con capacidad de carga superior a la izada.

- ✓ Operador con licencia vigente.
- ✓ Operador con conocimiento de procedimiento de izaje y de los riesgos propios de su labor.
- ✓ Inspección previa de los elementos de izaje.
- ✓ Realizar un análisis de los riesgos del trabajo.
- ✓ Utilizar elementos de protección personal como: casco, guantes, chaleco reflectante, botas de seguridad, gafas, legionario, filtro U.V.

Respecto al área de maniobras:

- ✓ Prohibir estrictamente que cualquier persona pase o se pare debajo de la carga suspendida.
- ✓ Realizar cierre del área de izaje mediante conos revisión de los elementos de izaje antes del inicio de la tarea.
- ✓ Realizar medición del viento mediante anemómetro.
- ✓ Estar atento a las condiciones del terreno.
- ✓ Conocer los procedimientos de instalación de faena y de izaje.

f) Actividad: Trabajos de Operación maquinaria pesada

Riesgos: Volcamiento de equipo, sobre-exposición a ambientes con alto nivel de material particulado, exposición a ruidos, proyección o caída de material, caídas al mismo y distinto nivel, golpes por o contra partes del equipo o materiales, ergonómicos.

Consecuencias: Heridas, fracturas, contusiones múltiples, politraumatismo, muerte, silicosis, hipoacusia, lesiones músculo-esqueléticas.

Medidas preventivas:

- ✓ El operador del equipo deberá estar atento a las condiciones del terreno.
- ✓ Mantener en buen estado los sistemas de ventilación de cabina del equipo.
- ✓ Mantener humectados los suelos para el control de polvo.
- ✓ Mantener en buen estado el sistema de aislación acústica entre la cabina y el exterior.
- ✓ Utilizar rejilla contra impactos en parabrisas.

- ✓ Para subir y bajar del equipo, se deberá ocupar los tres puntos de apoyo.
- ✓ Mantener los equipos con mantenciones al día.
- ✓ Capacitar y aplicar Procedimiento de excavaciones masivas.
- ✓ Realizar Check list diario de equipos.
- ✓ Realizar A.R.T. previo inicio de trabajos.
- ✓ Coordinar el trabajo con otras operaciones en la misma área.
- ✓ El operador del equipo deberá contar con licencia municipal vigente.
- ✓ El operador del equipo deberá contar con exámenes pre-ocupacionales vigentes y sin alteraciones.
- ✓ El operador del equipo deberá realizar toma de conocimiento de los riesgos del trabajo.
- ✓ Capacitar al personal en procedimiento de trabajos, inherentes a la actividad.
- ✓ Utilizar elementos de protección personal como: casco, guantes, chaleco reflectante, botas de seguridad, gafas, legionario, filtro U.V.

g) Actividad: Trabajos en Altura Física

Riesgos: Caídas al mismo y distinto nivel, golpes por o contra objetos, herramientas, sobreesfuerzos, exposición a radiación solar, cortes por elementos cortantes o punzantes, caídas de materiales.

Consecuencias: Torceduras, esguinces, fracturas, contusiones múltiples, heridas, pérdidas de conocimiento por caídas de herramientas y materiales.

Medidas preventivas:

- ✓ Las superficies de trabajo deben ser inspeccionadas diariamente por el supervisor y los operadores que ejecutarán la tarea al inicio de la jornada de trabajo.
- ✓ Todas las superficies de trabajo deben mantenerse limpias y ordenadas, evitando acumulación de materiales y/o herramientas sobre ellas, sobre todos los lugares donde se desplazará.
- ✓ Protección contra caída de altura.
- ✓ Procedimiento trabajo en altura física.
- ✓ Personal capacitado en uso y armado de andamios por empresa certificada.

- ✓ Certificados de andamios, tarjeta de andamios indicando si se encuentra operativo o no.
- ✓ Chequear accesorios complementarios, que se encuentren en buen estado y correctamente instalados.
- ✓ Inducción al hombre nuevo, sobre la Obligación de Informar (O.D.I.), de los riesgos inherentes y asociados al trabajo.
- ✓ Instrucción específica sobre procedimiento de trabajos en altura física.
- ✓ Realizar análisis de riesgos del trabajo A.R.T.
- ✓ Inducción personal contratado y Charlas específicas cada vez que sea necesario.
- ✓ Correcto uso de Elementos de Protección Personal como: casco, guantes, chaleco reflectante, botas de seguridad, gafas con filtro U.V.

h) Actividad: Trabajos de equipo Hincado y Perforación

Riesgos: Caídas a distinto nivel, golpes por o contra objetos, atrapamiento de extremidades, exposición a radiación solar, cortes por elementos cortantes o punzantes, exposición a ruido, cambios de temperatura, mala mantención de los equipos de perforación e hincado.

Consecuencias: Torceduras, esguinces, fracturas, contusiones múltiples, heridas, quemaduras cutáneas, deshidratación, fatiga, pérdida de audición a largo plazo, trastornos del sueño, dolores de cabeza.

Medidas preventivas:

- ✓ Las superficies de trabajo deben ser inspeccionadas diariamente por el supervisor y los operadores que ejecutarán la tarea al inicio de la jornada de trabajo.
- ✓ Todas las superficies de trabajo deben mantenerse limpias y ordenadas, evitando acumulación de materiales y/o herramientas sobre ellas, sobre todo el lugar donde se desplazará.
- ✓ Instructivo Utilización de E.P.P., “Programa de Prevención y Protección contra la radiación de origen solar”.
- ✓ Inspección de uso de elementos de protección contra la radiación U.V.
- ✓ Toma de conocimiento de la exposición a riesgos en faena O.I.R.

- ✓ Difusión de programa de salud.
- ✓ Toma conocimiento de los riesgos de su trabajo.
- ✓ Análisis de Riesgos del Trabajo.

i) Actividad: Trabajos de Carguío de Camiones con Excavadora

Riesgos: Maniobras inadecuadas del operador de excavadora, mala delimitación de áreas, interferencias en áreas de maniobras, polvo en suspensión, ruidos de motores, vibración de equipos, golpes por pala de excavadora a camión, caída de material, atropello de personal ajeno a la tarea.

Consecuencias: Daño material por maniobra errada del operador de la excavadora, daño pulmonar a largo plazo, daño auditivo a largo plazo, lesiones múltiples, lumbares, heridas, fracturas, esguinces, muerte.

Medidas preventivas:

- ✓ Uso de señalética restrictiva en faena.
- ✓ Capacitar y aplicar Procedimiento de excavaciones masivas.
- ✓ Check list de equipo.
- ✓ Procedimiento de manejo interno en faena.
- ✓ Delimitación de áreas de carga y descarga.
- ✓ Operador y conductor con licencia municipal vigente.
- ✓ Toma de conocimiento de los riesgos del trabajo.
- ✓ Operador con exámenes pre ocupacionales vigentes y sin alteraciones para el cargo.
- ✓ Humectar el suelo para el control de Polvo.
- ✓ El conductor debe respetar límites de velocidades establecidas en la construcción.
- ✓ Vehículos y maquinarias con mantenciones al día.
- ✓ Evaluación de exposición por la mutualidad.
- ✓ Análisis de Riesgos del Trabajo.
- ✓ Correcto uso de Elementos de Protección Personal como: casco, guantes, chaleco reflectante, botas de seguridad, gafas con filtro U.V.

j) Actividad: Trabajos de Conducción de vehículo liviano

Riesgos: Volcamientos, atropellos, choques, atrapamientos, caídas al mismo y distinto nivel, sobreesfuerzos, prolongados periodos de conducción.

Consecuencias: lesiones múltiples, heridas, fracturas, lesiones músculo- esqueléticas, lesiones traumáticas, muerte.

Medidas preventivas:

- ✓ Estar atento a las condiciones del tránsito.
- ✓ Respetar los límites de velocidad.
- ✓ Al momento de descender del vehículo, transite por las áreas demarcadas y habilitadas para tal efecto.
- ✓ Capacitar al personal en “Conducción a la defensiva”.
- ✓ Exámenes pre-ocupacionales vigentes de conductores (sin alteraciones para el cargo).
- ✓ Vehículo con un sistema de amortiguación y asiento con diseño ergonómico, ambos en buen estado.
- ✓ Conservar el vehículo en buen estado y con sus mantenciones al día.
- ✓ No conducir más de 5 (cinco) horas de forma continua.

k) Actividad: Trabajos eléctricos

Riesgos: Contacto con elementos cortantes o punzantes en la manipulación de herramientas de la especialidad; contacto con energía eléctrica durante el montaje eléctrico o en el uso de herramientas eléctricas; caídas a mismo nivel al circular por el área de trabajo, esto debido a la acumulación de diversos materiales que impiden caminar en forma expedita; caídas de altura en labores de montaje de instalaciones eléctricas aéreas; golpes en manos o pies por diversos elementos que puedan existir en las superficies de trabajo y en la manipulación de materiales o herramientas de la especialidad, sobreesfuerzos en el manejo manual de materiales y piezas o partes de equipos o al realizar fuerzas con herramientas de la especialidad.

Consecuencias: Cortes, Heridas, quemadura, tetanización, fibrilación, ventricular, lesiones al aparato tracto respiratorio, muerte, contusiones, esguinces, torceduras, fracturas, politraumatismo, lesiones lumbares, lesiones musculo esqueléticas.

Medidas preventivas:

- ✓ Usar los elementos de protección personal necesarios al riesgo a cubrir, tales como: guantes y calzado dieléctricos, lentes y casco de seguridad, barbiquejo, entre otros.
- ✓ Usar solamente herramientas eléctricas que cuenten con sus protecciones, cables, enchufes y extensiones en buen estado. Nunca desarmarlas sin desconectar su alimentación.
- ✓ Evitar trabajar en instalaciones con energía, desconectar antes de intervenir circuitos.
- ✓ Utilizar tarjetas de bloqueo en los tableros y cuando realice instalaciones o mantenciones eléctricas.
- ✓ Uso de ropa de trabajo apropiada para la tarea.
- ✓ Evitar uso de cabello largo suelto, anillos, pulseras y relojes durante el trabajo.
- ✓ Mantener despejadas las vías de circulación de herramientas, materiales u otros objetos que pudiesen entorpecer el normal desplazamiento de las personas.
- ✓ Tener extremo cuidado cuando nos desplazamos en terrenos, puesto que existen desniveles.
- ✓ Al realizar trabajos en altura, hacer uso de los elementos de protección personal, tales como arnés de seguridad y cuerda de vida.
- ✓ Inspeccione el estado de su arnés de seguridad antes de cada uso.
- ✓ Deseche y reemplace frente a daños en cintas y uniones que afecten la seguridad (puntos de fijación).
- ✓ Siempre utilice las cuerdas de seguridad (cola), así como también verifique los puntos de anclaje.
- ✓ En trabajos sobre andamios, asegurarse que el andamio esté aplomado, nivelado, con sus diagonales, que cuenta con 4 (cuatro) tablonces trabados y barandas de protección, además se debe evitar acumular materiales que puedan dificultar la circulación por ellos o sobrecargar excesivamente la plataforma de trabajo.

- ✓ Al trabajar sobre escalas asegurarse que esté apoyada firmemente en el piso, con un ángulo que se asegure su estabilidad al subir o bajar y nunca bajar dando la espalda a la escalera.
- ✓ Al trabajar sobre escalas de tijera asegúrese que estén buen estado, con base antideslizantes y que cuenta con seguro para evitar su apertura.
- ✓ En la ejecución de instalaciones eléctricas aéreas apoyar firmemente la escala y trabajar con cinturón de seguridad de liniero tomado alrededor del poste.
- ✓ Al realizar actividades de levantamiento de cargas manuales, evitar las repeticiones sin intervalos de descanso, asegurarse de doblar las rodillas para recoger cargas del suelo y evitar el tronco con cargas en los brazos.
- ✓ No manipular manualmente cargas mayores a sus capacidades, respetando los máximos legales estipulados (hombres: 25 (veinticinco) kgs. Y mujeres: 20 (veinte) kgs.).
- ✓ Priorizar el uso de herramientas mecánicas por sobre las manuales.

I) Actividad: Bodegaje, Carga y Descarga de materiales

Riesgos: Sobreesfuerzos en el manejo manual de materiales, golpes en manos o pies por diversos elementos que puedan existir en las superficies de trabajo y en la manipulación de materiales o herramientas, golpes por caída de materiales mal almacenados en estanterías en altura, caídas de altura al circular sobre pasarelas o escalas y/o descarga de camiones, caídas de altura al hacer uso de escalas para alcanzar o dejar materiales, caídas del mismo nivel al circular por la bodega, por acumulación de diversos materiales que impidan caminar en forma expedita, contacto con elementos cortantes o punzantes en la mantención de herramientas, contacto con energía eléctrica en la verificación del funcionamiento de herramientas eléctricas, golpes contra las estructuras metálicas y/o punzantes, choques contra material, personas, objetos detenidos, etc., incendio de bodega con alta carga combustible.

Consecuencias: Lesiones músculo-esqueléticas, contusiones, lesiones múltiples, heridas, fracturas, lesiones traumáticas, electrocución, quemaduras, muerte.

Medidas preventivas:

- ✓ Hacer uso de los elementos de protección personal (EPP) proporcionados por la Empresa y solicitar recambio o renovación si fuese necesario (antiparras, zapatos de seguridad, guantes, etc.).
- ✓ Asegurarse que las cargas están perfectamente equilibradas, calzadas o atadas a sus soportes.
- ✓ Evitar intentar elevar las cargas con sólo un brazo.
- ✓ Mirar en la dirección de la marcha y conservar siempre una buena visibilidad del recorrido.
- ✓ No transportar cargas sin un pallet de apoyo.
- ✓ Supervisar la carga, sobre todo en los giros y particularmente si es muy voluminosa controlando su estabilidad.
- ✓ Observar las señales y reglas de circulación en la Empresa.
- ✓ No detenerse en un lugar que entorpezca la circulación.
- ✓ Se debe manejar marcha atrás o en retroceso cuando se trasladen cargas de gran volumen.
- ✓ Las superficies de trabajo deben ser inspeccionadas diariamente por el supervisor y los operadores que ejecutarán la tarea al inicio de la jornada de trabajo.
- ✓ Todas las superficies de trabajo deben mantenerse limpias y ordenadas, evitando acumulación de materiales y/o herramientas sobre ellas, sobre todo los lugares donde se desplazará.
- ✓ Obedezca las señales y afiches de seguridad que usted vea, cúmplalas y hágalas cumplir.
- ✓ Mantenga las vías de circulación libre de obstáculos.
- ✓ Tenga presente donde se encuentran los equipos extintores, alarmas y la salida de emergencia más cercana.
- ✓ Mantenga en un lugar visible y accesible una publicación con los números telefónicos de Emergencia, para evitar demoras en caso de que alguna ocurra.
- ✓ Al hacer uso de una escalera telescópica, debe verificar las condiciones de su uso, el estado de sus peldaños y largueros, así como de dispositivos de seguridad, como las zapatas para afianzar su base en el terreno.

- ✓ Al hacer uso de una escalera tipo tijera, su abertura debe ser de 30° (treinta) como máximo, con la cuerda que une los dos planos extendida o el limitador de abertura bloqueado.
- ✓ No deben utilizar escaleras personas que sufran algún tipo de vértigo o similares.
- ✓ Previo al hacer uso de una escalera, deben chequear los niveles de iluminaciones existentes en el área de trabajo.
- ✓ Capacitación en altura física (si fuese necesario).
- ✓ Hacer uso de los elementos de protección personal (EPP) proporcionados por la Empresa y solicitar recambio o renovación si fuese necesario (antiparras, zapatos de seguridad, guantes, etc.), golpes por partes y piezas de máquinas, equipos y herramientas, Prendimientos por partes de piezas y máquinas en movimiento.

m) Riesgo presente en todas las actividades

Riesgos: Incendios y medidas de Emergencia.

Origen del riesgo:

- La ocurrencia de un incendio puede tener consecuencias muy graves, tanto para los Trabajadores de la Empresa u otras personas, existiendo factores que aumentan la probabilidad de que se origine, como la falta de limpieza, el incumplimiento de la prohibición de fumar o fallos en la instalación eléctrica.
- A los factores mencionados anteriormente, se suman aquellos procedentes de deficiencias en los medios de extinción destinados a sofocar los amagos de incendio.
- Así, podemos encontrar medios de extinción en mal estado, inaccesibles o sin las revisiones legales en vigor, así como vías de evacuación y salidas de emergencia obstaculizadas.

Consecuencias: Asfixias, quemaduras, muerte.

Medidas preventivas:

- ✓ Conocer el plan de evacuación y las medidas de emergencia implantadas en la Empresa.

- ✓ Prestar especial atención al estado de los elementos eléctricos instalados y que lo estén de manera segura.
- ✓ Informar a su jefe directo o superior inmediato, siempre que se observen desperfectos en equipos o en la instalación eléctrica.
- ✓ Los medios de extinción de incendios, tanto fijos como portátiles, deben encontrarse señalizados, accesibles en todo momento y operativos.
- ✓ No depositar objetos en las vías de evacuación y en las salidas que dificulten el tránsito de personas.
- ✓ Nunca obstaculizar las salidas de emergencia.
- ✓ Capacitar al personal en “Uso y manejo de extintor”.

Todos los Trabajadores tienen que tener la información y formación sobre normas de evacuación y medidas de emergencia a tomar en estos casos.

Es necesario considerar que en nuestro país existe el Seguro Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales donde se establecen las obligaciones del empleador, Trabajador y Estado referente a las acciones de prevención, las prestaciones médicas y económicas por los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744).

Se deberán considerar anexados a este Reglamento, todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

TÍTULO XIII: DE LAS SANCIONES

Artículo 34°: El Trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (en caso de existir), y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación escrita
3. Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo
4. Multa de hasta el 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración diaria del infractor.

De la aplicación de la sanción con multa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Trabajador, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el Art. 68° de la Ley N° 16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la Empresa, 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, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

TÍTULO XIV: DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN

Artículo 35°: De conformidad con lo dispuesto en el Art. 13 de la Ley N° 19.518, es obligatorio para las empresas que tengan una dotación igual o superior a 15 (quince) Trabajadores, constituir un comité bipartito de capacitación, el cual tendrá por funciones acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la Empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación. De esta manera, la ley establece dos funciones que le corresponden al comité bipartito de capacitación, por una parte, acordar el o los programas de capacitación ocupacional de la Empresa y, en segundo término, evaluarlos.

El inciso 2° del Art.17 de la Ley N° 19.518 estableció las reglas conforme a las cuales se designan a los representantes de los Trabajadores al comité bipartito de capacitación, distinguiendo la norma entre los Trabajadores sindicalizados y los dependientes no

sindicalizados. En efecto, la letra a) del Art. 17 de la referida ley establece que los Trabajadores sindicalizados de la Empresa designarán 3 (tres) representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los Trabajadores de la empresa; designarán 2 (dos) representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el 75% (setenta y cinco) y el 50% (cincuenta por ciento), y, designarán uno, si representa menos del 50% (cincuenta por ciento) y más del 25% (veinticinco por ciento) del total de Trabajadores de la Empresa. De esta forma, como la ley señala que el comité bipartito estará constituido por 3 (tres) representantes del empleador y 3 (tres) de los Trabajadores, resulta necesario determinar cuántos miembros representantes de los Trabajadores designan los sindicatos de la Empresa, para que el resto del cupo lo elijan los Trabajadores no sindicalizados. Con todo, es responsabilidad de los Trabajadores la designación y/o elección de sus representantes.

Por otra parte, de la norma legal en comento y de lo señalado por la Dirección del Trabajo en dictámenes 1935/124 de 29.04.98 y 5694/375, de 30.11.98, puede concluirse que la intención del legislador ha sido la de imponer la obligación de constituir el comité bipartito de capacitación a la Empresa, y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del Art.16 de la citada ley y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los Trabajadores, sino, por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto ninguna modalidad. De este modo, debe concluirse que, si la ley nada ha establecido al respecto, será la propia Empresa la que deberá buscar el medio que le parezca más idóneo para requerir dicha participación. Así, correspondería que el empleador, además de designar a sus representantes, comunique a todos los Trabajadores de la Empresa y a las organizaciones sindicales que existan en ella, la constitución del comité bipartito de capacitación, pudiendo señalar una fecha para que se proceda a la elección y/o designación de los representantes de los Trabajadores, otorgando un plazo prudencial para ello. Atendido lo expuesto anteriormente, si por una causa no imputable a la

Empresa, los Trabajadores no proceden a la elección o designación de sus representantes al comité bipartito, no podría responsabilizarse a la primera de tal omisión.

Finalmente, compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar la obligación del o los sindicatos respecto de la designación de sus representantes al comité, pero dicha fiscalización debe limitarse a impartir instrucciones en tal sentido, por cuanto, la Ley N°19.518 no contempla sanción alguna aplicable a su infracción. Así se desprende de lo señalado por la Dirección del Trabajo en dictamen 5899/395 de 30.11.1998.

TITULO XV: DEL USO Y CORRECTA CONSERVACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 36°: El uso de los elementos de protección personal que el empleador entrega a sus Trabajadores, conforme lo dispone el presente Reglamento, deberá ser permanente mientras se cumple con la función para la cual fueron entregados. Será obligación para el Trabajador cumplir especialmente con lo siguiente:

- a)** Todo Trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporciona el empleador cuando el desempeño de sus labores así lo exija.
- b)** Será obligación del Trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o el elemento de protección si este no le acomoda o le molesta para efectuar el trabajo.
- c)** Los elementos de protección que se reciban son de propiedad del Empleador y, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la Empresa, salvo que el trabajo así lo requiera.
- d)** Para solicitar nuevos elementos de protección el Trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder.
- e)** El Trabajador deberá informar en el acto inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición o colaborando a encontrarlo o repararlo.

- f) Todo Trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba, en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las normas de seguridad o reglamentos.
- g) Los elementos y equipos de protección personal deberán ser cuidados y conservados al máximo por los usuarios. Por lo tanto, la frecuencia de reposición de estos será estrictamente controlada.

TITULO XVI: DE LOS ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

Artículo 37°: En conformidad al Art. 76 de la Ley N° 16.744, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador del Trabajador afectado deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos, según las instrucciones contenidas en la Circular N°3335 y N°3336 del año 2017 de La Superintendencia de Seguridad Social.

En estos casos, el empleador deberá, además, suspender de forma inmediata las labores afectadas y, de ser necesario, permitir a los Trabajadores la evacuación del lugar de trabajo, pudiendo reanudar las labores sólo una vez que el organismo fiscalizador lo autorice, previo verificar que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las sanciones por la infracción a estas normas consistirán en multa a beneficio fiscal de 50 (cincuenta) a 150 (ciento cincuenta) UTM, las que serán aplicadas por la Inspección del Trabajo y la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda.

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del Art. 76 de la Ley N° 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:

1. **Accidente fatal del trabajo**, es aquel accidente que provoca la muerte del Trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

2. **Accidente grave del trabajo**, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo, previsto en el inciso primero del Art. 5° de la Ley N°16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo, la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz sin compromiso óseo y con compromiso óseo, la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b) Obliga a realizar maniobras de reanimación.

Conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

c) Obliga a realizar maniobras de rescate.

Aquellas destinadas a retirar al Trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un Trabajador desaparecido.

d) Ocurra por caída de altura de más de 1,8 (uno coma ocho) metros.

Altura medida tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipos de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

e) Ocurra en condiciones hiperbáricas.

Como por ejemplo aquellas que ocurren a Trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

f) Involucran un número tal de Trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena.

Las anteriores definiciones son de tipo operacional, las cuales no necesariamente son clínicas ni médico legal. La denominación de accidente grave tiene como finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en el título “Antecedentes” de la Circular N° 3335 del 31 de octubre de 2017 de SUSESO.

El listado de accidentes del trabajo graves será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social periódicamente, lo que permitirá efectuar los ajustes que se estimen necesarios.

3. **Faenas afectadas**, Corresponde a aquella (s) área(s) de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en el cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros Trabajadores.

Procedimiento funcional accidente fatal o grave

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, además de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.

El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

2. El empleador del Trabajador afectado deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección como a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.

3. El empleador del Trabajador afectado deberá efectuar la denuncia a:
 - a) La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica al 6003607777, correo electrónico o personalmente.
 - b) La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica o personalmente.

Las nóminas señaladas se encontrarán disponibles en las páginas web de las siguientes entidades:

- ✓ Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl
- ✓ Dirección del Trabajo: www.direcciondeltrabajo.cl
- ✓ Ministerio de Salud: www.minsal.cl

4. El empleador del Trabajador afectado deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: Datos de la empresa, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido.

En aquellos casos que la notificación se realice vía correo electrónico, se deberá utilizar el formulario disponible para tal efecto.

No se debe informar accidentados graves y fallecidos en un mismo formulario.

6. El empleador del Trabajador afectado podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda, por las mismas vías señaladas en el punto 4. anterior, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente.

6. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud. Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.

7. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores, las empresas infractoras serán sancionadas con la multa a que se refiere el inciso final del Art. 76 de la Ley N° 16.744.

8. El procedimiento anterior, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador del Trabajador afectado de denunciar el accidente en el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), ante el respectivo organismo administrador, así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los Trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

TÍTULO XVII: DE LAS NORMAS GENERALES

Artículo 38°: El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los Trabajadores 30 (treinta) días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en 2 (dos) sitios visibles del lugar de trabajo con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales, al Delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la Empresa. Una copia del Reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los 5 (cinco) días siguientes a la vigencia del mismo.

Artículo 39°: Las nuevas disposiciones que se estime necesario introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación por treinta días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

LIBRO III: ANEXO ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.

TÍTULO I: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 1°: En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 (veinticinco) personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los Trabajadores, cuyas

decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la Empresa y los Trabajadores.

La elección de sus integrantes, funciones del comité y el funcionamiento de este se realizará en conformidad con las disposiciones del Decreto Supremo N° 54.

TITULO II: LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

Artículo 2°: Conforme a lo dispuesto en el Art. 184 bis del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los Trabajadores, el empleador deberá:

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

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

Los Trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los Trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la

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

TITULO III: LEY NÚM. 20.770 (LEY EMILIA), MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE.

Artículo 3°:

- a- Suprímese el inciso final del artículo 183.
- b- Sustitúyese el artículo 195 por el siguiente: "Artículo 195.- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.
- c- Introdúcese el siguiente artículo 195 bis: "Artículo 195 bis. - La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.
- d- Sustituyese el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto: "Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo. de la pena corporal allí señalada,

según el caso, conjuntamente con las penas de multa, inhabilidad perpetua para conducir vehículos motorizados y comiso que se indican, si concurriere alguna de las circunstancias siguientes:

e- Incorporárase el siguiente artículo 196 bis: "Artículo 196 bis. - Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas: 1.- Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.

f- Agrégase el siguiente artículo 196 ter: "Artículo 196 ter. - Respecto del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, será aplicable lo previsto en la ley N° 18.216, conforme a las reglas generales. Sin embargo, la ejecución de la respectiva pena sustitutiva quedará en suspenso por un año, tiempo durante el cual el condenado deberá cumplir en forma efectiva la pena privativa de libertad a la que fuere condenado. Con todo, no se aplicará en estas situaciones lo dispuesto en el artículo 38 de dicha ley y en ningún caso la sustitución de la pena privativa de libertad implicará la sustitución o suspensión del cumplimiento de las multas, comiso e inhabilitaciones impuestas."

g- Modifícase el artículo 209, en los siguientes términos: a) Sustitúyese, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por "presidio menor en su grado mínimo". b) Agrégase el siguiente inciso final: "Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del artículo 196.

TITULO IV: PLAN NACIONAL PARA LA ERRADICACION DE LA SILICOSIS "PLANESI"

Artículo 4°: Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Manual sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la Silicosis, aprobado por la resolución exenta N° 847 del Ministerio de Salud 20 de octubre 2010, la Empresa ha implementado

un sistema de gestión del riesgos de la silicosis, que permite proteger la vida y salud de los Trabajadores expuesto a Sílice, controlar y evaluar la exposición ocupacional a sílice libre Cristalizada en los puestos de trabajos, así como la ejecución, para el desarrollo de un programa de vigilancia ambiental, implementar programa de protección respiratoria y la capacitación de los Trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo en los que exista exposición a sílice.

El manual de normas mínima para el desarrollo de programas de vigilancia de la silicosis, establece en el Ítem II, DIFUSION, lo siguiente “Este Manual deberá ser conocido por los expertos en prevención de riesgos, médicos y enfermeras de las empresas, como también conocidos por todos los profesionales de los organismos administradores que están involucrados en los programas de vigilancia médica. Además, conocerlos los expertos en prevención de empresa, los miembros del comité paritario, los dirigentes sindicales si existieran y los empleadores de las empresas que exista exposición a Sílice cristalizada. Esta difusión deberá quedar acreditada a través de Actas suscritas por el organismo administrador o empresa, según corresponda y todas las personas que tomaron conocimiento del manual, la que deberá ser remitida a la autoridad Sanitaria regional e inspección del trabajo correspondiente.

La Empresa, consecuente con el plan de erradicar la Silicosis, asume la responsabilidad de implementar este plan para el control de los riesgos de la silicosis en sus faenas el que será obligatorio para la empresa principal, como contratista y sub-contratistas que puedan tener a cargo. Con dicho fin, los siguientes artículos del Reglamento buscan dar información sobre la silicosis y las medidas implementadas por la Empresa para su prevención y erradicación.

Artículo 5°: ¿Qué es la silicosis? R= La silicosis es una enfermedad pulmonar parenquimatosa por la inhalación de sílice cristalizada. Las partículas que son más pequeñas que un grano de arena entran a los pulmones, se pueden infectar con hongos y bacterias. Esta enfermedad puede llegar a ser letal.

Existen tres tipos de Silicosis:

- **Crónica:** Ocurre después de 10 (diez) años o más de haber estado expuesto (a) a cantidades pequeñas de polvo de sílice. Esta es la más común.
- **Acelerada:** Ocurre entre 5 (cinco) y 10 (diez) años de exposición a cantidades moderadas de sílice Cristalina.
- **Aguda:** Puede desarrollarse entre unas pocas semanas a 5 (cinco) años después de haber estado expuesto (a) a concentraciones altas de sílice cristalina.

En todas las obras de la Empresa en la que se realicen faenas en las que se sospeche que existan Trabajadores expuesto a sílice, se solicitara a la Mutualidad, la evaluación cualitativa y cuantitativa de los puestos de trabajado para adoptar medidas adicionales de control que sean necesarios.

Artículo 6°: ¿Cuáles son los síntomas de la silicosis?

- Dificultad para respirar cuando usted hace un esfuerzo físico. Este síntoma puede tomarse severo, especialmente en el caso de la silicosis aguda.
- Pérdida de peso
- Fatiga
- Pérdida de apetito
- Tos crónica
- Fiebre

Artículo 7°: ¿Quién corre riesgos de enfermarse de silicosis? La sílice se usa en sin número de industrias. Existe un riesgo solo cuando las partículas de sílice cristalina están flotando en el aire, dada esta característica la Empresa solicitara al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo, que en cada obra se realice evaluaciones ambientales, como mínimo en las siguientes actividades y puestos de trabajo que implican exposición a Sílice.

- Movimiento de tierra
- Triturar, aserrar, taladrar, astillar, martillar y perforar concreto, hormigón ladrillo y roca.

- Cargar, transportar y descargar áridos.
- Demolición de estructuras de hormigón
- Limpieza (barridos, retiro material, etc.)
- Puntereo
- Esmerilado
- Operador de maquinaria
- Desbaste de concreto
- Perforado de loza y viga

Artículo 8°: Como prevenir la Silicosis, Varias son las medidas que se deben adoptar por parte de la Empresa y los Trabajadores para evitar la silicosis, entre otras:

- **Ventilación:** Utilizar aspiradoras con filtros de aire particulado de alta eficiencia (HEPA) o barrer sobre-mojado en tareas de limpieza.
- **Utilización de Sustitutos:** Utilizar materiales de que sean menos peligrosos en todos los lugares competentes.
- **Aislamiento:** Aislar la zona que genera la contaminación, manteniendo alejado a los Trabajadores que no participan del trabajo.
- **Trabajo Húmedo:** En procesos de corte, utilizar sierras que suministren agua a las hojas/ Utilizar manguera para humedecer las áreas a medida que progresen los trabajos. (Siempre y cuando no se pueda contar con un camión aljibe)

Prácticas de Trabajo.

- a. Controlar de modo generalizado la exposición a polvo, reduciendo al máximo posible la suspensión de este.
- b. Desarrollar un programa de aseo y limpieza y mantención de las instalaciones.
- c. Almacenar materias primas o productos que tengan sílice en lugares y recipientes adecuados la minimizar el transporte de este por el viento a lugares de trabajo.
- d. Minimizar los tiempos de exposición
- e. Cerrar contenedores inmediatamente después del uso.
- f. Establecer tiempos de ventilación antes de ingresar a zonas de sílice.

- g.** Instalar letreros de advertencia.
- h.** Otros.

Artículo 9°: ¿Qué puede hacer usted para prevenir la silicosis?

Prácticas relacionadas con la higiene personal:

- No coma, ni beba y menos fume en el lugar de trabajo
- Lave sus manos y cara antes de comer, beber o fumar e ir al baño.
- No aplicar cosméticos ni cremas en áreas donde existan polvos.
- Al término de jornada darse una lavada de cuerpo completo
- Use ropa protectora y protección respiratoria.
- La protección respiratoria debe ajustarse a su cara (Sin tener barbas ni bigotes)

Cuando utilice protección respiratoria tenga presente:

- Identificar donde se requiere el uso
- Use máscara con filtro P100 etiqueta color púrpura
- Recomendables en tareas de corta duración
- Cuando no es posible otro control técnicamente.
- Informar a los Trabajadores sobre el riesgo de exposición
- Entrenar a todos los supervisores y Trabajadores sobre su uso, mantención y limpieza.
- Tener un programa de muestreo ambiental asociado al re-cambio de los filtros

Idealmente que los Trabajadores que desarrollen actividades mencionados en el inciso 4, no tengan un tiempo de exposición mayor al 30% (treinta por ciento) de la jornada semanal.

Artículo 10°: Es importante destacar que las medidas de control deben ser de carácter preventivo, por lo cual la protección respiratoria debe entenderse como una medida de

protección de riesgos residual, las que no lograron ser eficazmente controladas con las medidas ingenieriles y/o administrativas, la Empresa contara con un programa al respecto que considere los siguientes aspectos:

- Identificar donde se requiere su uso
- Previo a utilizar evaluar riesgo
- Seleccionar mascar adecuada
- La protección respiratoria es personal
- Recomendable para tareas de corta duración
- Asegurarse que la máscara no es un riesgo adicional
- Entrenar a los Trabajadores y supervisores en el uso de este.

TITULO V: PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Artículo 11°: Conforme a lo establecido en la Política de Prohibición del Trabajo Infantil de oEnergy, la Empresa prohíbe en todas sus formas las contrataciones de menores de edad (i.e. niños, niñas y adolescentes, personas menores de 18 años), en línea con nuestro compromiso corporativo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas. Específicamente, en relación con el objetivo número 8 y su meta 8.7 consistente en poner fin al trabajo infantil en todas sus formas al año 2025.

TITULO VI: LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

Artículo 12°. - Todas las solicitudes de información de salud de los Trabajadores afiliados a la ACHS, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento,

uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

Artículo 13°. - El Trabajador como paciente puede, entre sus derechos:

- Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud.
- Recibir un trato digno, respetando su privacidad.
- Ser informado de los costos de su atención de salud.
- Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

Artículo 14°. - Por otra parte, el Trabajador como paciente tiene deberes como:

- Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y dirección.
- Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto.
- Tratar respetuosamente al personal de salud.

TITULO VII: D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 15°. - Se define como Trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% (cincuenta por ciento) del LPP (LPP 46(cuarenta y seis) mg/m³). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los Trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de Trabajadores expuestos a este agente es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

**TITULO VIII: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125
"PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE
PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A
RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"**

Artículo 16°.- El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los Trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la Empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la Empresa, Dirigentes Sindicales.

En Trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 17°. - La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley N°16.744 (Mutualidades), las empresas y Trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

Artículo 18°. - La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

Artículo 19°. - Es obligación de los Trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

Artículo 20°. - Se deberá incluir a todos los Trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

Artículo 21°. - El Trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

Artículo 22°. - Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

Artículo 23°. - El empleador deberá capacitar a los Trabajadores en el uso correcto de los EPA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

TÍTULO IX: PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 24°: En el caso de que una Trabajadora se encuentre embarazada, deberá informar lo antes posible, a la Jefatura de Recursos Humanos y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La Trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, todas las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar por su salud e integridad física:

- a) Levantar, arrastrar, empujar o de cualquier forma física mover grandes pesos o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar o mover sin un riesgo para ella.
- b) Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
- c) Permanecer de pie por largo tiempo, entendiéndose por tal el necesario o suficiente para producir cualquier tipo de molestia o dolores.
- d) Trabajo en horario nocturno
- e) Realizar trabajos en horas extraordinarias
- f) Realizar trabajado que la autoridad competente declare como perjudiciales para la salud.
- g) La Trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares dentro de la empresa que puedan poner en riesgo su salud, como por ejemplo la planta de clorados. Si por algún motivo extraordinario, la Trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en la empresa para ello.

TÍTULO X: DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA

Artículo 25°: Los Trabajadores que en razón de sus funciones o por necesidad de la Empresa tengan que conducir vehículos de propiedad de la Empresa, deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

Artículo 26°: En cada oportunidad que un Trabajador reciba o entregue un vehículo que no esté permanentemente a su cargo, deberá dejar constancia del estado en que se

encuentra, tanto de pintura, tapiz, vidrios, manillas, etc., debiendo, además, hacerse un inventario de los accesorios que correspondieran. El Trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, durante el lapso de asignación de la unidad de la compañía. El conductor se compromete a tener el cuidado mínimo del vehículo, además de dar aviso de cualquier anomalía que presente, con el objetivo de evitar daños mayores a este.

Quien ocupe el vehículo o lo tenga a cargo, se comprometerá a mantener ordenado y limpio, tanto como interior y exterior, ya que representa la imagen de la Empresa.

Artículo 26° bis: El Colaborador se compromete a reportar el kilometraje del vehículo cada vez que cargue combustible.

Artículo 27°: Queda estrictamente prohibido que los Trabajadores usen los vehículos de la Empresa para fines personales o particulares; salvo que existiese autorización expresa y especial de la Gerencia o de la Jefatura respectiva. Igualmente les está prohibido el traslado de personas ajenas a la Empresa. Cabe mencionar que el único autorizado a conducir el vehículo de la Empresa es el Colaborador asignado. En caso de ocurrir desperfectos por uso de terceros el Colaborador será responsable del costo asociado.

Artículo 28°: En caso de choque o accidente causado por el mismo Trabajador u originados por terceros, este deberá proporcionar a la Empresa una relación escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener la descripción precisa del siniestro, antecedentes del otro vehículo y su conductor, posibles testigos y sus datos y, número y unidad policial (carabineros) en que se dejó la constancia (parte). En estos casos, el Trabajador está obligado a realizar la correspondiente denuncia y/o constancia, y a colaborar en todo lo que sea necesario y requerido por las autoridades que correspondan o por la Empresa para efectos de los seguros involucrados u otros efectos.

Todo Colaborador que utilice un vehículo de la Empresa se compromete a cumplir cabalmente las normas de tránsito establecida bajo la legislación chilena, en caso de

multas con responsabilidad del Trabajador este será responsable del pago correspondiente.

TÍTULO XI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 31°: La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al Art. 183 A, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un Trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con 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. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los Trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 (cincuenta) Trabajadores.

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

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

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el Art. 66° o se limitan solo a la intermediación de Trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

Documentación mínima solicitada para cualquier subcontrato que quisiese prestar servicio para la Organización:

- Certificado adherencia a organismo administrador del seguro
- Contrato de trabajo
- Anexo de contrato de trabajo por obra
- Contrato de supervisor que estipula su cargo y responsabilidad
- Charla de obligación de informar riesgos laborales (o.d.i.)
- Registro de entrega de elemento de protección personal
- Copias de Reglamento Interno
- Nómina de trabajadores actual en obra y actualizado

TÍTULO XII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 32°: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Empresa con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios,

establece en su Art. 183-R que *“el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un Trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”*.

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

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los 5 (cinco) días siguientes a la incorporación del Trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a 5 (cinco) días, la escrituración deberá hacerse dentro de 2 (dos) días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el Trabajador prestará servicios”.

Artículo 33°: La Ley N° 20.123, en su Art. 4°, establece que "la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

TÍTULO XIII: ACERCA DEL COVID 19 (CORONAVIRUS SARS-CoV-2)

Artículo 35°: El nuevo Coronavirus COVID-19 es una cepa de la familia de coronavirus que no se había identificado previamente en humano, es una enfermedad infectocontagiosa causada por SARS-CoV-2, que produce síntomas similares a la gripe y en algunos casos una infección respiratoria aguda grave. La enfermedad afecta de distintas maneras en función de cada persona.

2. Síntomas: son aquellas manifestaciones físicas del virus en la persona, podemos citar a modo de ejemplo, las siguientes, sin limitarse a,

- Fiebre (37,8 °C o más),
- Tos,
- Disnea o dificultad respiratoria,
- Dolor torácico,
- Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos,
- Mialgias o dolores musculares,
- Calofríos,
- Cefalea o dolor de cabeza,
- Diarrea,
- Pérdida brusca del olfato (anosmia)
- Pérdida brusca del gusto (ageusia).

Las características de cada una de las categorías de contagio son dinámicas y se encuentran establecidas en los documentos de la autoridad sanitaria, en particular del Ministerio de Salud.

La Autoridad Sanitaria es la única que define los casos considerados como de alto riesgo (contactos estrechos) y será el Ministerio de Salud el que comunicará a Mutual de Seguridad la nómina de Trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral.

DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS SOBRE EL COVID 19

Medidas preventivas generales a tomar en lugares de trabajo para disminuir riesgo de contagio de Covid-19

Cuando los coronavirus se transmiten en humanos, el contagio se produce generalmente por vía respiratoria, a través de las gotitas respiratorias que las personas producen cuando tosen, estornudan o hablan y por transmisión por contacto directo.

Como es sabido la supervivencia de virus sobre las distintas superficies, puede ser de varias horas, siendo un foco permanente de contagio entre los Trabajadores y a través de estos a sus familias.

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.

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Exposición en general a	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lavado frecuente de manos. ✓ Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable. ✓ Mantener distancia social de un metro como mínimo. ✓ Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca. ✓ No compartir artículos de higiene ni de

<p>agente Covid-19</p>		<p>alimentación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evitar saludar con la mano o dar besos. ✓ Mantener ambientes limpios y ventilados. ✓ Estar alerta a los síntomas del COVI D-19: fiebre sobre 37,8°, tos, dificultad respiratoria (*), dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza. <p>(*) En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a SALUD RESPONDE.</p>
<p>2.- Exposición en el lugar de trabajo a agente Covid-19</p>	<p>Contagio Covid-19 (Corona Virus)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener ambientes limpios y ventilados. ✓ La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo con las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes - Covid-19" del Ministerio de Salud. (La Empresa debe incluirlo detallado) ✓ Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros. ✓ Realizar desinfección del medio de transporte (buses de acercamiento, vehículos y/o camionetas) cada vez que se realice traslado de Trabajadores/Trabajadoras. ✓ Realizar limpieza y desinfección de casino y comedor posterior al uso de estos. ✓ Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales.

		<p>✓ Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de Trabajadores y Trabajadoras, visitas, contratistas y clientes.</p>
--	--	--

Artículo 36°: INFORMACIÓN GENERAL COVID 19 (PROTOCOLO EMPRESA)

1. MEDIOS DE CONTAGIO



2. MEDIDAS PREVENTIVAS



Cuidados en el lugar de trabajo

- Desinfecta tu escritorio, teléfono, teclado, herramientas, equipos y cualquier utensilio de uso común, al inicio de tu jornada y cada vez que otra persona intervenga.
- Lávate o desinfectate las manos y promueve que cada uno lo haga.
- Si presentas síntomas de resfriado o gripe, no vayas al trabajo.
- Si presentas síntomas de resfriado o gripe, no atiendas a otros empleados.
- Si eres persona con síntomas, evita el contacto con otras personas.
- Evita el uso de espacios públicos.

Síntomas por Coronavirus

Los **síntomas** son:

- Fiebre sobre 38°
- Tos
- Dificultad para respirar (a diferencia de un resfriado)

Teniendo los **tres primeros síntomas**, hay que **acudir al médico**.

3. DIFERENCIA COVID-19 - RESFRIADO - GRIPE

Diferencia los síntomas del **CORONAVIRUS**, la **GRIPE** y el **RESFRIADO**

SÍNTOMAS	CORONAVIRUS	GRIPE	RESFRIADO
FIEBRE	FRECUENTE	FRECUENTE	INFRECUENTE
FATIGA	A VECES	FRECUENTE	A VECES
TOS	FRECUENTE (seca)	FRECUENTE (seca)	SUAVE
ESTORNUDOS	NO	NO	FRECUENTE
DOLOR MUSCULAR	A VECES	FRECUENTE	FRECUENTE
MOCOS	INFRECUENTE	A VECES	FRECUENTE
CONGESTIÓN	INFRECUENTE	A VECES	FRECUENTE
DOLOR GARGANTA	A VECES	A VECES	FRECUENTE
DIARREA	INFRECUENTE	A VECES (niños)	NO
DOLOR CABEZA	A VECES	FRECUENTE	INFRECUENTE
DIFICULTAD PARA RESPIRAR	A VECES	NO	NO

4. ¿QUE HACER SI PRESENTO SÍNTOMAS EN EL TRABAJO?

- La persona no debe asistir a trabajar si tiene estos síntomas: fiebre, tos seca, dificultad para respirar. Aplicar lo mismo en caso de tener algún cercano o familiar con contagio del virus para y realizar el respectivo chequeo para descartar el contagio.
- En caso de presentar síntomas, debe informar inmediatamente al jefe directo (vía telefónica) y dirigirse a un centro de salud para ser evaluado por un especialista siempre y cuando tenga antecedentes de viajes recientes o haya tenido contacto con

persona confirmada con coronavirus. Si está en el trabajo, será derivado al centro de salud de la mutualidad que corresponda.

- El jefe directo informará la situación al área de Personas, la cual tomará contacto con el Trabajador para darle el apoyo necesario
- En caso de que el Trabajador sea sometido al examen de coronavirus y se conozcan los resultados (entre 24 a 48 horas):
 - Si es negativo, el Trabajador deberá informar a su jefe y al área de Personas para evaluar los tiempos de reintegración a sus funciones una vez que se haya recuperado, siguiendo los protocolos de las autoridades.
 - Si es positivo, deberá seguir el protocolo de las autoridades de salud.

Es importante que en faenas se consideren las siguientes medidas adicionales:

- ✓ Evitar contacto persona a persona, no saludar de mano.
- ✓ Evitar toser frente a sus compañeros, utilizar un pañuelo o hacerlo usando el antebrazo.
- ✓ Dentro de lo posible mantener una distancia de un metro de su compañero durante las labores.
- ✓ Utilizar las herramientas de trabajo de manera individual.
- ✓ No utilizar los EPP de otro Trabajador.
- ✓ Evitar tener contacto dentro de lo posible con personas de otras faenas.
- ✓ Comer utilizando sus propios servicios.
- ✓ En caso de aquellos que realizan su colación en carros comedor se deberán turnar para comer dentro de este un número máximo de 3 (tres) Trabajadores.
- ✓ Realizar el análisis de riesgo interactivo y equipo seguro en un lugar abierto guardando una distancia de al menos 1 metro entre Trabajadores.
- ✓ Lavar constantemente sus manos.
- ✓ Dar aviso inmediato a su jefe directo en caso de presentar algún síntoma.

Todos los Trabajadores o extranjeros que vienen llegando de otros países, deben informar a su jefe o al área que las reciba para acordar los pasos a seguir en conjunto con el equipo de Personas y aplicar el protocolo definido por las autoridades.

7. Obligaciones establecidas para la Empresa en materias de COVID 19.

Artículo 37°: En virtud de la obligación de seguridad que recae sobre la Empresa, consagrada en el artículo 184 del Código del Trabajo, oEnergy implementó los protocolos, programas y acciones que tienen como objetivo la prevención de riesgo de contagio de Covid-19 de los trabajadores. Estas acciones consideran especialmente las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19” y las regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

8. Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los Trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.
3. Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (si aplica), un “plan de trabajo seguro”, que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio.
4. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
5. Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención de SSMA, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.

6. Informar y capacitar a los Trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
7. Vigilar la salud de los Trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.
8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes.

IMPORTANTE: Todas las medidas establecidas y por establecer de parte de la Compañía, estarán sujetas a las directrices entregadas por el Ministerio de Salud de Chile, en relación con este tipo de enfermedades.

TÍTULO XVI

Del seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19

El Empleador debe establecer un seguro individual de carácter obligatorio, en adelante el "seguro", en favor de los Trabajadores del sector privado con contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, conforme lo señalado en el artículo siguiente, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del Trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, en la forma y condiciones que se señalan en los siguientes artículos. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos Trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada COVID-19. que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 (cincuenta) Trabajadores.

TITULO XV

Ley 21.220 Sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Artículo 39°: El artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, define el trabajo a distancia como *“aquel en 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.”*

Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

En el caso de pactarse teletrabajo, el Trabajador deberá realizar sus actividades laborales, en el lugar y espacio físico acordado con el empleador. En ningún caso podrá ejercer sus labores en otros lugares o aquellos que no cumplan las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para tal desempeño.

El Trabajador deberá estar disponible para estar en contacto con el Empleador, o a quien este designe para tal efecto, de manera de recibir instrucciones, solicitudes, consultas u otro tipo de comunicaciones que provengan del empleador.

La supervisión y control de las actividades del Trabajador por parte del empleador, o de quien sea designado para tal efecto, se hará por los medios de teletrabajo respectivos, telefónicamente o conforme este determine, respetando para ello el tiempo de desconexión y jornada de trabajo si aplicare. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia del empleador, o de alguno de sus representantes en el lugar de trabajo del Trabajador, se hará siempre previa notificación a este y con su consentimiento.

El acceso y resguardo de la información del Empleador, sea en formato físico o almacenada en sistemas informáticos, será efectuado siempre por el Trabajador, siguiendo los procedimientos establecidos, en el Contrato de Trabajo, las políticas fijadas

por el empleador y/o en otros instrumentos que forman parte de estos, y que contengan disposiciones sobre política de privacidad y seguridad de la información.

Para optar a la modalidad de teletrabajo, el trabajador deberá presentar una solicitud por escrito al gerente respectivo. La solicitud deberá incluir una descripción detallada de en qué días y horarios que trabajaría bajo esta modalidad y el lugar y el periodo de tiempo en el que lo haría.

La solicitud de teletrabajo será evaluada por el gerente respectivo, la jefatura directa, en conjunto con la jefatura de Recursos Humanos. El empleador dará respuesta al Trabajador dentro de los quince días siguientes a su presentación, pudiendo aceptarla, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta a su mera discreción.

En caso de aceptación de la solicitud, se procederá a la firma de un anexo al contrato de trabajo. Este anexo especificará los términos y condiciones bajo los cuales se realizará el teletrabajo, incluyendo, pero no limitándose a, las horas de trabajo, los mecanismos de supervisión, el tiempo de desconexión y las obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional adaptadas a la modalidad de teletrabajo.

Artículo 39°bis: Toda persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, podrá solicitar al Empleador que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

De esta manera, el Trabajador o la Trabajadora que desee hacer uso de este beneficio deberá presentar un requerimiento por escrito a la Gerencia respectiva, formulando una propuesta que contenga la combinación fija de períodos de tiempo de trabajo presencial

y de tiempo de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, acompañando alguno de los siguientes documentos:

- e) Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña.
- f) Resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas.
- g) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N°20.422.
- h) Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379, o el instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

El empleador dará respuesta al Trabajador dentro de los quince días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, debiendo en este último caso acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Por causa sobreviniente, la Trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en la ley. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

Serán obligaciones del empleador respecto del trabajador acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, las siguientes:

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

d) Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.

5. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

A. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.

ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.

iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.

iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.

v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.

vi. 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, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que 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, según corresponda.

E. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

6. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una

capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:

- a) Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - b) Efectos a la salud de la exposición vinculada a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - c) Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
7. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
 8. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
 9. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
 10. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

11. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

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

TITULO XVI

De los Accidentes Graves y Fatales Según COMPENDIO NORMATIVO SUSESO

1. **ACCIDENTE GRAVE:** Según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), En el libro IX Prestaciones Preventivas, Título I, Punto D Obligaciones en caso de accidentes graves.

Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

a. Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b. Obliga a realizar maniobras de reanimación

Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

c. Obliga a realizar maniobras de rescate

Son aquellas destinadas a retirar al Trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un Trabajador desaparecido.

d. Ocurra por caída de altura de más de 1.8 (uno punto ocho) metros

Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

e. Ocurra en condiciones hiperbáricas

Como por ejemplo aquellas que ocurren a Trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

f. Involucra un número tal de Trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas

Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

2. Faena afectada

Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros Trabajadores.

3. ACCIDENTE FATAL: Es aquel accidente que provoca la muerte del Trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

Pasos a seguir cuando ocurre un accidente grave o fatal:

1. Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y de ser necesario permitir a los Trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
2. Informar inmediatamente lo ocurrido al Área de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente o Prevención de Riesgos de SSMA de la Obra. A continuación, notificar lo ocurrido a las instituciones de Mutualidad, Inspección del Trabajo y Seremi de Salud, a través de la notificación telefónica (plazo durante el día): Central de notificación de accidentes graves / fatales: 600 420 0022
3. En caso de tratarse de un accidente grave o fatal que le ocurra a un Trabajador contratista, la empresa PRINCIPAL, deberá proceder de la misma manera.

TITULO XVII LEY DE LA SILLA

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

ANEXO I

PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1.- Procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual

Artículo 1°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica adoptar las medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Todas las empresas del grupo oEnergy (el “Grupo”) para garantizar un ambiente laboral digno, tomará las medidas que estén a su alcance para que sus colaboradores (los “Colaboradores” o el “Colaborador”) trabajen en condiciones acordes a su dignidad.

Asimismo, el Holding adoptará e implementará medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual.

El acoso sexual –en cualquiera de sus formas -constituye una conducta ilícita contraria a la dignidad humana y que atenta contra la igualdad de trato, la intimidad, la libertad sexual, la seguridad, salud e integridad física y psíquica de los trabajadores.

Artículo 2°: Para estos efectos constituye acoso sexual, el ejercicio en forma indebida, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Si los requerimientos de carácter sexual no consentidos por la víctima contribuyen a la creación de un ambiente hostil y ofensivo que pone en riesgo la situación laboral o las oportunidades de empleo de quien los recibe, también se configura la conducta de acoso sexual.

Asimismo, respecto de la prevención de la violencia en contra de las mujeres debido a su género, se define como violencia toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como

aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

Artículo 3°: El trabajador o trabajadora afectada/o deberá hacer llegar una denuncia por escrito a la Gerencia de Asuntos Corporativos del Holding o a través de la casilla de correo electrónico sugerencias.reclamos@oenergy.cl o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si la denuncia es interpuesta ante el Holding, será el o la Gerente de Asuntos Corporativos u otro Colaborador o por el Gerente Legal quien investigará los hechos dentro de un plazo máximo de 30 días. Con todo, el Holding podrá dentro del plazo de 3 días desde la recepción de la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

Adicionalmente, la Empresa podrá determinar la designación de un investigador externo quien efectuará la investigación de las denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. El investigador externo designado deberá cumplir el estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de estas denuncias, siendo primordial, que su asistencia sea apropiada y funcional a los fines perseguidos, esto es, garantizar un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucrada

Artículo 4°: La denuncia escrita dirigida al correo sugerencias.reclamos@oenergy.cl, debe señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que

ocupa en el Holding y cuál es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos denunciados con indicación de fechas, lugar y horas, si fuere posible; el nombre del presunto acosador y la firma del denunciante.

De igual manera, la persona afectada podrá hacer llegar su denuncia de manera verbal a la Gerencia de Asuntos Corporativos. En este caso, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia del acta deberá ser entregada a la persona denunciante.

Artículo 5°: Una vez recibida la denuncia en los términos antes descritos y designado el investigador, éste deberá notificar al denunciante y al denunciado del inicio del procedimiento de investigación. En el mismo acto, fijará las fechas de citación para oír a las partes involucradas y las audiencias en las que éstas podrán proporcionar testigos y pruebas para sustentar sus dichos.

En caso de que la investigación sea llevada a cabo por el Holding y no por la Inspección del Trabajo, se designará como investigador preferentemente a un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Artículo 6°: Una vez recibida la denuncia, el Holding deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para lo anterior deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Para ello, el investigador solicitará al departamento de Recursos Humanos y/o directamente a su jefatura directa la adopción de alguna de las siguientes medidas de resguardo a favor de la persona denunciante, a saber:

- a) La separación de los espacios físicos;
- b) La redistribución del tiempo de jornada;
- c) La relocalización a otra función;
- d) Proporcionar atención psicológica temprana a la persona denunciante; y
- e) La suspensión del contrato de trabajo con derecho a remuneración.

Artículo 7°: 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 demás pruebas que las partes pudieren aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el derecho a ser oídas y a fundamentar sus dichos. El procedimiento se sujetará a los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad:** implica el deber de prudencia y discreción en el actuar general, especialmente en quien sea responsable de llevar a cabo el procedimiento. Por lo tanto, se debe guardar estricta reserva respecto de la información y antecedentes del caso, garantizando la dignidad e integridad de quienes están involucrados y participan en la investigación.
- b) **Imparcialidad:** se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- c) **Celeridad:** se debe trabajar con la mayor urgencia, respetando los plazos establecidos en la ley y en este Reglamento, evitando la excesiva dilación del proceso.
- d) **Perspectiva de género:** considerar una perspectiva de análisis que aborde las relaciones en términos de ejercicio de poder, de acceso a recursos; una forma de comprender la realidad en base a la variable de sexo, a los determinantes de género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

Con todo, el procedimiento propenderá a dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima.

Artículo 8°: Una vez agotada la etapa de prueba, el investigador procederá a emitir un informe que se pronunciará sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual. El informe deberá contener lo siguiente:

- a) La identificación de las partes involucradas;
- b) Una exposición de los hechos denunciados;
- c) Una relación de las alegaciones y defensas de las partes;
- d) La enunciación de los hechos evidenciados;
- e) Las conclusiones de su investigación con expreso pronunciamiento sobre la acreditación o no de hechos que configuran acoso sexual; y
- f) Las medidas de resguardo y/o sanciones que el investigador propone para el caso.

Con el informe del Gerente de Asuntos Corporativos o del investigador designado, se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder de 30 días contados desde la presentación de la denuncia. Una vez concluida la investigación, ésta será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectivo, la que tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Artículo 9°: Las observaciones que la Inspección del Trabajo formule al informe serán puestas en conocimiento del denunciante y denunciado.

El Holding deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de quince días contados desde la recepción del informe de investigación o las observaciones a éste. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Artículo 10°: Las sanciones que se aplicará al responsable de conductas de acoso sexual dependerán de la gravedad de los hechos denunciados y serán las establecidas en este Reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, considerando las conclusiones del informe de investigación y la calificación efectuada por la Inspección del Trabajo respectiva en su caso, el Holding deberá, en los casos que corresponda, aplicar la sanción establecida en

el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo, esto es, el despido por la causal de “*conductas de acoso sexual*”, sin perjuicio de otras que pudieren corresponder

2.- Procedimiento para la investigación y sanción de acoso laboral

Artículo 11°: Para estos efectos, se entenderá por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 12°: El procedimiento de investigación relativo a las denuncias de acoso laboral deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, descritos en el Artículo 7 anterior.

Artículo 13°: Los procedimientos de investigación relativos a denuncias de acoso laboral u hostigamiento deberán ceñirse a las siguientes directrices:

- a) Cualquier Colaborador/a afectada/o podrá hacer llegar una denuncia por escrito a sugerencias.reclamos@oenergy.cl de manera verbal a él o la Gerente de Asuntos Corporativos o a la Jefatura de Recursos Humanos del Holding. En caso de que sea interpuesta de manera verbal, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia del acta deberá ser entregada a la persona denunciante.
- b) La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del de la persona afectada; una redacción detallada y circunstanciada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha, horas, circunstancias y el detalle de cómo se produciría el acoso en el tiempo, el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.
- c) En un plazo máximo de 3 días hábiles desde que fue recibida la denuncia, la o él Gerente de Asuntos Corporativos, previa consulta de la opinión del o la Gerente Legal, determinará si ésta cumple o no con los requisitos descritos en la letra b precedente. En caso de ser necesario, se solicitará a la persona afectada

información adicional para iniciar la investigación. En el caso que el o la denunciante no responda dentro de 3 días hábiles o no aporte antecedentes suficientes que permiten la prosecución, se cerrará la investigación. En este último caso, se comunicará esta determinación al denunciante.

- d) Una vez recibida la denuncia, el Holding podrá definir si dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 3 días remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En el caso de investigación interna, esta será llevada por el o la Gerente de Asuntos Corporativos o la persona que esta designe, la cual debe designar preferentemente a un colaborador o colaboradora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- e) Recibida la denuncia, el Holding deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para lo anterior deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En el caso de disponerse una investigación interna, la Gerente de Asuntos Corporativos o el trabajador que haya sido nombrado como investigador, dispondrá la realización de una investigación y propondrá, a la luz de los antecedentes preliminares y en forma inmediata, las medidas de resguardo necesarias, pudiendo proponer al efecto, las siguientes:

- a) Separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso;
- b) Redistribuir las jornadas de trabajo de uno o todos los involucrados;
- c) Relocalización de una o todas las partes involucradas;
- d) Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.
- e) Cualquiera otra medida que, atendida la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el éxito de la investigación.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo en el plazo de 2 días hábiles, las que el Holding deberá adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo.

- f) Las denuncias que se formulen deberán ser investigadas por el Holding en un plazo máximo de 30 días, contados desde el ingreso de la denuncia.
- g) La investigación interna del Holding deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. El investigador notificará el inicio de la investigación al denunciante y denunciado. En el mismo acto, fijará las fechas de citación para oír a las partes involucradas y las audiencias en las que éstas podrán proporcionar testigos y pruebas para sustentar sus dichos. 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 de las pruebas que se aporten.
- h) Una vez recabados todos los medios probatorios y realizadas las diligencias respectivas, el trabajador a cargo de la investigación deberá, dentro del plazo de 30 días desde que fue recibida la denuncia, evacuar un informe sobre la efectividad de los hechos constitutivos de acoso laboral. El informe deberá contener la evaluación de la gravedad de los hechos investigados, lo que deberá consignar en sus conclusiones.
- i) El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos constatados, las conclusiones del investigador y las medidas y/o sanciones que propone, cuando procedieren éstas y/o aquellas.

Artículo 14°: Una vez finalizada la investigación, ésta será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Artículo 15°: El Holding deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los quince días contados desde la recepción del informe de investigación. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Artículo 16°: En el evento que la investigación acredite que uno o más trabajadores han ejercido conductas de acoso laboral sobre uno o más trabajadores, el Holding les impondrá al o los acosadores las sanciones pertinentes, ello, de acuerdo al grado de gravedad de los hechos, las cuales podrán ser:

1. Amonestación oral
2. Amonestación escrita
3. Amonestación con multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del Trabajador; o
4. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar la sanción dispuesta en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, término de contrato.

3.- Procedimiento para la investigación y sanción frente a denuncias de violencia en el trabajo

Artículo 17°: Se entiende por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, aquellas conductas que afecten a las Colaboradores o Colaboradoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Artículo 18°: El procedimiento, plazos y disposiciones descritas en el capítulo precedente serán aplicables a las investigaciones sobre violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo 19°: Las conclusiones del informe de este tipo de investigaciones contendrán las medidas correctivas que adoptará el Holding en relación con la causa que generó la denuncia.

Artículo 20°: Si bien las denuncias serán recibidas conforme a la materia que indique la persona denunciante, esto es, acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, si el Investigador a cargo, durante el transcurso de la investigación, verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí que se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, se continuará con el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, debiendo proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

Artículo 21°: El Holding estará obligada a entregar información a toda persona denunciante respecto los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Holding adoptará e implementará un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el que se será elaborado y puesto a disposición de los trabajadores a través del Organismo Administrador de la Ley N°16. 744

Artículo 22° bis: El afectado por alguna medida o sanción podrá utilizar el procedimiento general de reclamo establecido en el Reglamento.

Artículo 22° ter: La aplicación del protocolo antes descrito y de las modificaciones efectuadas en virtud de la Ley N°21.643 a los procedimientos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, se sujetarán a la entrada en vigencia del referido cuerpo legal a partir del 1 de agosto de 2024. Con todo, las investigaciones se ajustarán a las directrices establecidas por el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, una vez que éste haya sido dictado.

**LIBRO IV: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y
SEGURIDAD**

TITULO I: DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO

Artículo 1°: La vigencia de este reglamento interno será hasta la modificación y/o actualización de la legislación laboral vigente concerniente a su contenido.

Registro de entrega Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sección : _____

Firma del Trabajador : _____

Fecha de entrega : _____

Seleccionar sólo una de las modalidades de entrega

(marque con una X)

Doy consentimiento a mi empleador para la entrega del Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad en formato digital a mi casilla de correo electrónica particular.

_____ @ _____

Doy consentimiento a mi empleador para la entrega del Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad sólo en formato impreso.

Registro de capacitación del Colaborador: _____

Rut: _____

Cargo: _____.

Nombre del Relator: _____

Rut: _____

Cargo: _____



OENERGY

RECURSOS ENERGÉTICOS DISTRIBUIDOS