

# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD EDITRADE CHILE S.A.



REPRESENTANTE LEGAL: Juan Enrique Ortúzar Elton

RAZÓN SOCIAL: Gestión y Transmisión Electrónica Sociedad Anónima RUT:  
96.711.760-9

GIRO: Intercambio electrónico de datos

DIRECCIÓN: Matilde Salamanca 736, 2º piso, comuna de Providencia TELÉFONO:  
+56228967979

Segunda Edición 2022 Creado por:

Gonzalo Lira Fuenzalida, abogado.

Claudia Taulis Neghme, abogado, Gestión y Transmisión Electrónica Sociedad Anónima.

Revisado por: Rodrigo Andrade Martínez, Ingeniero, Gestor de Calidad y de Procesos  
Gestión y Transmisión Electrónica Sociedad Anónima.

Comunicado al personal a través de correo electrónico:

[https://editrade1.mx-router-iv.com/web\\_version/ym0dpd/wxwedyxu](https://editrade1.mx-router-iv.com/web_version/ym0dpd/wxwedyxu)

CONTROL DOCUMENTAL del sistema SPRINGFIELD (RODRIGO ANDRADE  
MARTÍNEZ)

## Tabla de contenido

<b>PRIMERA PARTE REGLAMENTO DE ORDEN .....</b>	<b>6</b>
<b>TÍTULO I DEL INGRESO .....</b>	<b>6</b>
<b>TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>7</b>
<b>TÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO .....</b>	<b>9</b>
<b>TÍTULO IV DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.....</b>	<b>10</b>
<b>TÍTULO V DE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA .....</b>	<b>11</b>
<b>TÍTULO VI DEL CONTROL DE ASISTENCIA .....</b>	<b>11</b>
<b>TÍTULO VII DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO .....</b>	<b>13</b>
<b>TÍTULO IX DE LAS REMUNERACIONES Y SU PROTECCIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>TÍTULO X DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.....</b>	<b>18</b>
<b>TÍTULO XI DEL FERIADO ANUAL.....</b>	<b>19</b>
<b>TÍTULO XII DE LAS LICENCIAS.....</b>	<b>21</b>
Artículo 57. Por Servicio Militar y Llamado a Servicio Activo.....	21
Artículo 58. Licencia por enfermedad.....	21
Artículo 59. Licencia por maternidad.....	22
<b>TÍTULO XIII OTROS BENEFICIOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD. SALA CUNA.....</b>	<b>23</b>
<b>TÍTULO XIV DE LOS PERMISOS.....</b>	<b>24</b>
<b>PERMISOS VINCULADOS AL NACIMIENTO DE UN HIJO.....</b>	<b>24</b>
Artículo 67. Permiso postnatal parental.....	24
Artículo 70. Permiso paternal.....	25
<b>PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y POR DESAHUCIO O ENFERMEDAD</b>	
<b>TERMINAL DEL CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL, PADRE O MADRE .....</b>	<b>26</b>
<b>PERMISOS POR FALLECIMIENTO.....</b>	<b>27</b>
<b>PERMISO PARA MIEMBROS DE CUERPO DE BOMBEROS.....</b>	<b>28</b>
<b>PERMISO POR MATRIMONIO Y ACUERDO DE UNIÓN CIVIL .....</b>	<b>28</b>
<b>PERMISO PARA PADRES, MADRES, O TUTORES LEGALES DE MENORES DE EDAD DIAGNOSTICADOS CON</b>	
<b>TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA.....</b>	<b>28</b>
<b>TÍTULO XV LEY 20.769: PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS PREVENTIVOS..</b>	<b>29</b>
<b>TÍTULO XVI DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON</b>	
<b>DISCAPACIDAD .....</b>	<b>29</b>
<b>TÍTULO XVII DE LAS OBLIGACIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>TÍTULO XVIII DE LAS PROHIBICIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>TÍTULO XIX LEY DE LA SILLA .....</b>	<b>36</b>
<b>TÍTULO XX DE LAS SUGERENCIAS, CONSULTAS Y RECLAMOS.....</b>	<b>37</b>
<b>TÍTULO XXI DE LAS SANCIONES Y MULTAS.....</b>	<b>38</b>
<b>TÍTULO XXII DEL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.....</b>	<b>39</b>
<b>TÍTULO XXIII DEL ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>41</b>
PROCEDIMIENTO, DENUNCA, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES POR ACOSO SEXUAL.....	41
<b>TÍTULO XXIV DEL ACOSO LABORAL O MOBBING .....</b>	<b>44</b>

TÍTULO XXV LEY 20.609, QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	46
TÍTULO XXVI PROTECCIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.....	46
TÍTULO XXVII EXÁMENES PREOCUPACIONALES.....	47
TÍTULO XXVIII EXÁMENES DE CONTROL DE ALCOHOL Y DROGA.....	48
TÍTULO XXIX DE LA EXISTENCIA DE SISTEMAS DE CONTROL POR CÁMARAS DE SEGURIDAD.....	53
TÍTULO XXX DE LA SUBCONTRATACIÓN .....	54
TÍTULO XXXI DE LA DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES.....	55
TITULO XXXII DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS .....	59
<b>SEGUNDA PARTE REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....</b>	<b>62</b>
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES .....	62
TÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES .....	64
TÍTULO III DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN.....	66
TÍTULO IV DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	68
TÍTULO V DE LAS PROHIBICIONES EN GENERAL .....	69
TÍTULO VI DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS NIVELES DE MANDO .....	70
TÍTULO VII PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMOS ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA..	71
TÍTULO VIII ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	73
TÍTULO IX PROCEDIMIENTO ANTE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES.....	76
TÍTULO X COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....	78
TÍTULO XI NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD RELATIVAS AL TRABAJO A DISTANCIA Y AL TELETRABAJO .....	81
TÍTULO XII DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES .....	84
TÍTULO XIII DE LA PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS .....	89
CLASES DE FUEGO Y AGENTES DE EXTINCIÓN PARA COMBATIRLOS.....	90
TITULO XIV SALUD OCUPACIONAL TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TMERT) .....	91
TÍTULO XV DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN MANEJO MANUAL DE CARGA.....	92
TÍTULO XVI PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL AL RUIDO (PREXOR) .....	93
TÍTULO XVII DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.....	93
SEMÁFORO SOLAR FOTOPROTECCIÓN.....	94
TITULO XVIII CONSUMO DE TABACO (LEY 20.105) .....	96
TÍTULO XIX NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19.....	96
TITULO XX VIGENCIA .....	99
<b>RECIBO DE REGLAMENTO INTERNO .....</b>	<b>101</b>

## **PREÁMBULO**

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de la empresa Gestión y Transmisión Electrónica Sociedad Anónima. o Editrade, en las actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha empresa.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador(a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

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

Relaciones armónicas con cada trabajador y de este con sus compañeros de labores.  
Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo se reduzcan al mínimo.

Bienestar para cada uno de los miembros de la empresa.

En las materias no previstas por el presente Reglamento, se aplicarán las normas laborales correspondientes.

## PRIMERA PARTE REGLAMENTO DE ORDEN

### TÍTULO I DEL INGRESO

#### **Artículo 1.**

Las personas interesadas en ingresar como trabajadores de Editrade S.A., deberán cumplir con los requisitos y presentar los antecedentes que se mencionan a continuación.

La empresa como norma no contratará menores de 18 años. Sin embargo, si decidiera contratarse alguno se deberá presentar:

Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales;

Los menores de 16 y mayores de 15, deberán presentar la misma autorización, además de un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar.

1. Copia autorizada de Cédula Nacional de Identidad por ambos lados.
2. Certificados, título profesional y/o currículum vitae, según sea el caso y cargo al que postula.
3. Fotocopia simple de carta de aviso por término de contrato de empleador anterior, si la hubiera.
4. Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
5. Certificado de antecedentes para fines especiales, con fecha de vigencia no superior a treinta días.
6. Si fuere casado, certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares, con fecha de vigencia no superior a treinta días.
7. Certificado de afiliación a AFP con las últimas 24 cotizaciones, donde conste el nombre del o los empleadores anteriores, en caso de haberlos tenido.
8. Certificado de afiliación a Isapre o Fonasa según corresponda. En caso de estar afiliado a Isapre, el certificado deberá indicar el monto del plan.

El postulante, de no tener en la actualidad otras actividades comerciales o laborales similares a las del rubro de la empresa, deberá firmar un acuerdo de confidencialidad en caso de ser contratado.

Declaración del postulante de si está o no afecto a retenciones ordenadas judicialmente o acordadas voluntariamente.

Si fuere mayor de 18 años, Certificado de Situación Militar.

Todo otro antecedente necesario para extender el respectivo Contrato de Trabajo.

En conformidad a la Política de la empresa, no se hará ningún tipo de discriminación al reclutar y contratar trabajadores en cuanto a su raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad de origen, discapacidades físicas, orientación sexual, estado civil u otros similares, de manera que la contratación se fundará estrictamente en los requerimientos técnicos, académicos y psicológicos del cargo.

### **Artículo 2.**

El trabajador o trabajadora extranjeros sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros.

### **Artículo 3.**

La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.

### **Artículo 4.**

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

## **TÍTULO II**

### **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 5.**

Cumplido con los requisitos anteriores y antes de que comience a laborar en el lugar de trabajo para las cuales ha sido contratado, el trabajador deberá firmar por duplicado su respectivo Contrato de Trabajo, quedando uno de los ejemplares en su poder y dejando constancia de haberlo recibido. Si por alguna razón esto no pudiera llevarse a efecto, el Contrato de Trabajo podrá ser firmado por ambas partes dentro de 15 días de incorporado el trabajador. Si el trabajador se negase a suscribir el Contrato, la empresa o su representante enviarán el Contrato de Trabajo a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta lo aperciba legalmente. Si el trabajador insistiera en su actitud ante dicha inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito (contrato de trabajo).

El contrato de Trabajo que se celebre por un lapso no superior a los 30 días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de 2 días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador.

**Artículo 6.**

El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años de edad.

**Artículo 7.**

El Contrato de Trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a. Nombres y apellidos de los contratantes, su nacionalidad, estado civil, número de cédula de identidad, domicilio, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador;
- b. Lugar y fecha del contrato;
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de presentar.
- d. Monto, forma y período de pago de las remuneraciones acordadas;
- e. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f. Plazo de vigencia del contrato.
- g. Indicación del correo electrónico de la empresa y del correo electrónico personal del trabajador, si lo tuviere;
- h. La autorización expresa del trabajador para efectuar el pago de sus remuneraciones a través de transferencia electrónica o depósito en su cuenta RUT, Vista o Corriente, señalando los datos precisos de ésta.
- i. Demás pactos que acordaren las partes;

**Artículo 8.**

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

Para el caso de que el trabajador cambiará de domicilio, deberá informar a su empleador dentro de las 24 horas siguientes, contadas desde dicho cambio.

**Artículo 9.**

La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos, una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda, lo que se consignará en el respectivo anexo de contrato, el que formará parte del contrato.

### **TÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 10.**

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad con el Contrato de Trabajo. Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

#### **Artículo 11.**

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración con un tope de 44 horas semanales, sin perjuicio de las limitaciones que la ley establece para determinadas actividades. Dicho tope se rebaja a 42 horas semanales a partir del 26 de abril del año 2026 y a 40 horas semanales a partir del 26 de abril del año 2028, según las disposiciones transitorias de la Ley 21.561.

No obstante lo anterior, y conforme a lo que establece el artículo 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, podrán pactarse contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial y que corresponde a los que se haya convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales. En este tipo de contratos se permitirá el pacto de horas extraordinarias y los trabajadores gozarán de todos los demás derechos que contempla la ley para los trabajadores a tiempo completo.

#### **Artículo 12.**

La jornada de trabajo se interrumpirá diariamente por 60 minutos para la colación. Dicha interrupción no se considerará como trabajada para todos los efectos legales.

#### **Artículo 13.**

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto 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 14.**

La jornada ordinaria podrá excederse, y los trabajadores tendrán la obligación de laborar, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en el funcionamiento de la Empresa, en algunos de los siguientes casos:

- a. Cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito.
- b. Cuando deban impedirse accidentes.
- c. Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

En estos casos, las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

#### **Artículo 15.**

La empresa podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos

deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador y no signifique una asignación permanente fuera de la ciudad de Santiago. Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios contratados y el hecho que ciertos entrenamientos o funciones puedan tener que realizarse en otras ciudades del país o en el extranjero, el trabajador reconoce y acepta que estos incluyen la prestación transitoria de sus servicios en otras ciudades del país y en el extranjero.

## **TÍTULO IV DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **Artículo 16.**

Son horas extraordinarias de trabajo las que exceden del máximo legal o de las pactadas contractualmente, si su jornada laboral fuese menor. En las oficinas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y sólo podrán convenirse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán ser autorizados por jefatura directa a través de mail o por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

### **Artículo 17.**

El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago de las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

### **Artículo 18.**

No será extraordinario el tiempo que se trabaje en exceso de la jornada pactada y en compensación de un permiso solicitado por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador.

La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida sin el conocimiento de su Jefe Directo no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

En ningún caso, el trabajador podrá extender su jornada de trabajo para efectos de compensar el atraso en su hora de llegada. Está prohibido el trabajo en horas extraordinarias en aquellos días en que se haya producido un atraso, a menos que éste sea expresamente autorizado por su Jefe Directo.

## **TÍTULO V DE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA**

### **Artículo 19.**

El Empleador podrá modificar la distribución de la jornada, anticipándola o retrasándola en un máximo de 60 minutos, de acuerdo a las necesidades de sus servicios y en concordancia a las normas legales y reglamentarias especiales que sean aplicables. Esto deberá ser comunicado a los Trabajadores a quienes afecte la modificación, con una anticipación de, a lo menos una semana, salvo en situaciones de emergencia o no previsibles en que el aviso deberá tener una anticipación suficiente que permita al trabajador llegar a su lugar de trabajo oportunamente. Asimismo, la jornada establecida podrá modificarse de acuerdo a los requerimientos internos de la Empresa, de lo cual se dejará constancia en el respectivo anexo de contrato.

## **TÍTULO VI DEL CONTROL DE ASISTENCIA**

### **Artículo 20.**

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos tales como: Hubstaff, en lo que se refiere al control de horas de trabajo, y Jira para la gestión de proyectos, o de cualquier otro sistema que la Empresa disponga en el futuro.

Se deberá consignar en dicho registro, asimismo, tanto la salida como el ingreso del Trabajador al hacer uso de su tiempo para colación.

### **Artículo 21.**

No se considerará como trabajado el tiempo que no aparezca debidamente registrado en la tarjeta de asistencia y no podrá alegarse excusa alguna para justificar la omisión de la marca correspondiente. Los permisos deberán estar autorizados y registrados en el sistema de asistencia cada vez que se genere.

### **Artículo 22.**

Cada Trabajador tiene la obligación de presentarse inmediatamente en su puesto de trabajo una vez que ha marcado su registro de asistencia. Una vez terminada su jornada de trabajo, deberá efectuar la misma operación de registro antes mencionada.

**Artículo 23.**

El trabajador que haga suplantación al marcar por otro la tarjeta o libro de control, o ejecute alteraciones de cualquier forma, si es sorprendido, será sancionado en la forma que señala el presente reglamento. Si el reloj control está en reparaciones, las tarjetas serán marcadas por el departamento de personal y/o supervisor.

**Artículo 24.**

Los atrasos superiores a diez minutos serán descontados de la remuneración mensual y los inferiores serán contabilizados a través del mes, a fin de que, si en este lapso sobrepasan en conjunto a diez minutos, sean rebajados del sueldo o salario del mes en que esto ocurra.

Los atrasos reiterados, esto es, los que sucedan más de dos veces en una misma semana o más de cuatro en el mes, darán lugar a la aplicación de multas en conformidad al presente Reglamento Interno, sin perjuicio de ser considerados como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, si las circunstancias del caso lo determinan.

**Artículo 25.**

No estarán sujetos a la limitación de la Jornada de Trabajo quienes se encuentren en algunas de las situaciones de excepción previstas en la Ley, como los gerentes, subgerentes o jefes de departamento, apoderados con facultades de administración, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, vendedores y los que no ejercen sus funciones en los establecimientos o dependencias de la Empresa Editrade S. A., como los expertos en prevención de riesgos, cobradores, inspectores, promotores y otros.

Con todo, estos trabajadores están obligados a informar sobre sus inasistencias a la jefatura respectiva.

**Artículo 26.**

De la circunstancia de encontrarse un trabajador exceptuado de limitación de jornada, deberá dejarse constancia en su Contrato de Trabajo.

**Artículo 27.**

Los trabajadores exceptuados de limitación de jornada no estarán obligados a registrarse en los sistemas de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que existan en la Empresa, no teniendo derecho a impetrar o percibir pago alguno por concepto de horas extraordinarias.

## **TÍTULO VII DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

### **Artículo 28.**

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Título.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

### **Artículo 29.**

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

### **Artículo 30.**

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

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Título, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

### **Artículo 31.**

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

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo.

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

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

### **Artículo 32.**

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 7 de este Reglamento, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Título deberá contener lo siguiente:

Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, lo que deberá expresarse.

El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.

Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

El tiempo de desconexión.

**Artículo 33.**

Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

**Artículo 34.**

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

**Artículo 35.**

Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

**Artículo 36.**

El trabajador sujeto a las normas de este Título siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

**Artículo 37.**

Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

**TÍTULO VIII**

**DEL DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS**

**Artículo 38.**

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de Editrade S.A. que se encuentran autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

**Artículo 39.**

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

**Artículo 40.**

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

## **TÍTULO IX DE LAS REMUNERACIONES Y SU PROTECCIÓN**

**Artículo 41.**

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, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de desgaste de herramienta, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales, la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

**Artículo 42.**

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

1. Sueldo o jornal, 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, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
2. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
3. Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
4. Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

**Artículo 43.**

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

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán el día 30 de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

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.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

#### **Artículo 44.**

El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

Con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

El empleador 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 este Reglamento Interno.

Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

#### **Artículo 45.**

Junto con el pago de las remuneraciones, la Empresa 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. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y, si hubiere lugar, practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

#### **Artículo 46.**

La empresa otorgará a todos los trabajadores un anticipo de remuneraciones el día 15 de cada mes, y si este fuera festivo, el pago se efectuará el día hábil anterior. Este anticipo no podrá ser superior a un 40% del sueldo base mensual líquido.

El pago del anticipo se efectuará de la misma manera que el de las remuneraciones.

## **TÍTULO X DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

#### **Artículo 47.**

La empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la ley, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito al encargado de Recursos Humanos de Editrade S.A.

El procedimiento de reclamo se registrá de acuerdo a las siguientes reglas:

El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.

Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuesta del mismo, el jefe respectivo, el gerente del área y/o la unidad de personal respectiva.

La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador a través de la jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.

Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Lo anterior es sin perjuicio del derecho que le asiste en todo caso al Trabajador de recurrir ante la autoridad administrativa o justicia laboral, en forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

## **TÍTULO XI DEL FERIADO ANUAL**

### **Artículo 48. Feriado Legal.**

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que se establece en este Reglamento.

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

Este feriado no puede compensarse en dinero. Sólo si un trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, Editrade S.A. le compensará el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido, dejando constancia de aquello en el respectivo finiquito.

### **Artículo 49.**

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

### **Artículo 50.**

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre el trabajador y Editrade S.A.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por 2 períodos consecutivos.

Si el trabajador tiene acumulados 2 períodos consecutivos, Editrade S.A. deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

#### **Artículo 51.**

Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos 3 meses trabajados.

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.

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.

Durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o contractual de remuneraciones, afectarán también la remuneración íntegra del trabajador que corresponda pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente nuevo reajuste.

#### **Artículo 52. Feriado proporcional.**

Si el Trabajador, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a Editrade S.A. antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y término de sus funciones.

#### **Artículo 53. Feriado progresivo.**

Todo trabajador con diez años de trabajo continuos o discontinuos, para uno o más empleadores, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestado a empleadores anteriores.

Los días correspondientes a este feriado progresivo pueden ser objeto de negociación entre las partes.

#### **Artículo 54. Feriado colectivo.**

Editrade S.A. podrá determinar que en sus establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, se concederá el feriado a todos los trabajadores de la respectiva sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

## **TÍTULO XII DE LAS LICENCIAS**

### **Artículo 55.**

Se entiende por licencia el período en que el trabajador, por razones previstas o protegidas por la legislación laboral, sin dejar de pertenecer a Editrade S.A., suspende los efectos de la relación contractual con la empresa.

### **Artículo 56.**

Se distinguen las siguientes clases de licencias:

- a. Por Servicio Militar y llamado a Servicio Activo.
- b. Licencia por enfermedad.
- c. Licencia por maternidad.
- d. Licencia por enfermedad grave de un hijo menor de un año de edad.

### **Artículo 57. Por Servicio Militar y llamado a Servicio Activo.**

El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio Militar) o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo o cargo sin derecho a remuneración, debiendo, al reincorporarse al trabajo, ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo Contrato de Trabajo o a otras similares en grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación de Editrade S.A. de conservar el empleo o cargo al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares, se extinguirá transcurrido 1 mes desde la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de 4 meses.

En el caso de los reservistas llamados a servicio activo por periodos inferiores a 30 días, percibirán de Editrade S.A. el total de las remuneraciones que estuviera percibiendo a la fecha de ser llamado, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que sean de cargo fiscal.

### **Artículo 58. Licencia por enfermedad.**

El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a Editrade S.A., por sí o por medio de un tercero, dentro del primer día hábil siguiente de sobrevenida la enfermedad, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar el aviso oportunamente.

Además del aviso, el trabajador afectado por una enfermedad común deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la correspondiente licencia médica extendida por profesional competente. Esta podrá ser electrónica, que en tales circunstancias llegará en forma virtual a la Empresa, o manual, en cuyo caso el formulario deberá ser

entregado al Departamento de Administración de Editrade S.A. dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha de iniciación del reposo.

Editrade S.A. podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que la empresa designe examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, Editrade S.A. podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

#### **Artículo 59. Licencia por maternidad.**

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un periodo que, de acuerdo a la Ley actual, se iniciará 6 semanas antes del parto y terminará 12 semanas después de este, con derecho a un subsidio que será de cargo del organismo de seguridad social a que esté afiliada.

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.

Asimismo, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como establece el Código del Trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, cuando el parto se produjera antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas; y en caso de partos de 2 o más niños, el descanso postnatal se incrementará a partir del segundo hijo, en 7 días corridos por cada niño nacido.

#### **Artículo 60.**

La trabajadora gozará de fuero maternal durante el período de embarazo y hasta un 1 después de expirada la licencia por maternidad.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de 1 año establecido en el inciso primero de este artículo se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la referida ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente de este artículo desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución

**Artículo 61.**

Licencia por enfermedad grave de un hijo menor de un año de edad.

En estos casos, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso y subsidio por el periodo que el servicio que tenga a cargo la atención medica del menor determine, previa acreditación mediante certificado médico otorgado o ratificado por dicho servicio.

Cuando ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

**Artículo 62.**

La empresa adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores y respetará rigurosamente el reposo médico prescrito.

**TÍTULO XIII**  
**OTROS BENEFICIOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD. SALA CUNA**

**Artículo 63.**

De conformidad con la legislación vigente tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en empresas que ocupen 20 o más trabajadoras. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de 2 años a la sala cuna de la Editrade S.A. o a las que ésta contrate para prestar dicho servicio, la empresa no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

**Artículo 64.**

Las trabajadoras que tengan a sus hijos menores de 2 años en la sala cuna de Editrade S.A. o en las que ésta contrate para prestar dicho servicio, tendrán derecho a disponer, para los efectos de dar alimentos a sus hijos, de a lo menos, 1 hora al día, la que se considerará como efectivamente trabajada para efecto de las remuneraciones. Este derecho podrá ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador:

1. En cualquier momento dentro de la Jornada de Trabajo.
2. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

3. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la Jornada de Trabajo.

#### **Artículo 65.**

El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de 2 años por resolución judicial, tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna señalados en este título.

## **TÍTULO XIV DE LOS PERMISOS**

### **PERMISOS VINCULADOS AL NACIMIENTO DE UN HIJO**

#### **Artículo 66.**

Respecto al nacimiento de un hijo, se distinguen los siguientes permisos:

1. Permiso postnatal parental.
2. Permiso paternal.

#### **Artículo 67. Permiso postnatal parental.**

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de 12 semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán 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 postnatal, por media jornada ordinaria, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso percibirá el 50% (cincuenta por ciento) del subsidio que le hubiere correspondido de haber hecho uso de este permiso en jornada de tiempo completo y, a lo menos, el 50% (cincuenta por ciento) de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Para reincorporarse bajo la modalidad de media jornada, la trabajadora deberá dar aviso a la empresa mediante carta certificada, enviada con al menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Dirección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental en la modalidad tiempo completo.

La empresa estará obligada a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes del permiso prenatal. La negativa de la Editrade S.A.

a la reincorporación parcial, deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora dentro de los 3 días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que estas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

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

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio, el que se calculará en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con 10 días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

#### **Artículo 68.**

La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental referido en este título. Además, cuando el menor tuviere menos de 6 meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por 12 semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.

#### **Artículo 69.**

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, gozará de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

#### **Artículo 70. Permiso paternal**

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

conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

## **PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y POR DESAHUCIO O ENFERMEDAD TERMINAL DEL CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL, PADRE O MADRE**

### **Artículo 71.**

Cuando la salud de un niño o niña mayor de 1 año y menor de 18 años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores, podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En caso de que se restituya el tiempo por medio de trabajo en horas extraordinarias, éstas no se pagarán con el recargo legal, sino que, por el contrario, como hora normal. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo

que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en los artículos 375 y 376 del Código del Trabajo para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguals derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

## **PERMISOS POR FALLECIMIENTO**

### **Artículo 72.**

Respecto a los permisos por fallecimiento, la Editrade S.A. se regirá por lo dispuesto en el Código del Trabajo.

De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte 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 segundo 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 solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a 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.

En caso de fallecimiento de alguna de las personas señaladas en este artículo, se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo a las siguientes condiciones:

<u>Causante</u>	<u>Período permiso (mínimo)</u>
Hijo	10 días corridos
Cónyuge o conviviente civil	10 días corridos
Hijo en gestación o no nato	7 días hábiles
Padre o madre, hermano	4 días hábiles

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

## **PERMISO PARA MIEMBROS DE CUERPO DE BOMBEROS**

### **Artículo 73.**

Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo. Editrade S.A., podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

## **PERMISO POR MATRIMONIO Y ACUERDO DE UNIÓN CIVIL**

### **Artículo 74.**

En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, todo trabajador tendrá derecho a 5 días hábiles continuos de permiso pagado adicionales al feriado anual, independiente del tiempo servido. Este permiso se podrá utilizar a elección del trabajador en el día de matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleador con 30 días de anticipación y presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración el respectivo Certificado de Matrimonio del servicio de Registro Civil e Identificación. Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de la ley 20.764, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del código del trabajo.

## **PERMISO PARA PADRES, MADRES, O TUTORES LEGALES DE MENORES DE EDAD DIAGNOSTICADOS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA**

### **Artículo 75.**

Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

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

## **TÍTULO XV**

### **LEY 20.769: PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS PREVENTIVOS**

#### **Artículo 76.**

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

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

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

## **TÍTULO XVI**

### **DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

#### **Artículo 77.**

La empresa fomentará, difundirá e implementará, de acuerdo a las circunstancias y realidad de la Empresa, prácticas laborales de inclusión y no discriminación a las personas con discapacidad, utilizando para ello los principios contenidos en la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, tales como accesibilidad universal, diseño universal, y participación y diálogo social.

#### **Artículo 78.**

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas

pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa Editrade S.A., y en la prevención de conductas de acoso.

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

Por su parte, conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquel que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica, 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 los demás.

## **TÍTULO XVII DE LAS OBLIGACIONES**

### **Artículo 79.**

Los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, junto a las inherentes a la naturaleza del cargo que desempeña y las de este reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

- a. Cumplir de buena fe con las políticas, procedimientos e instructivos de la empresa, como asimismo su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
- b. Cumplir de buena fe con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, por lo que el trabajador se obliga no sólo a lo que esté expresamente estipulado en él, sino que, además, a ejecutar todo aquello que por ley o por costumbre le pertenezca y en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la obligación laboral propia de la actividad de que se trate, debiendo respetar todos las políticas y procedimientos establecidos en la Empresa como, asimismo, en el presente Reglamento.
- c. Cumplir con el horario de trabajo que les corresponda. Los trabajadores sujetos a limitación de jornada de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo deberán registrar su asistencia y la duración de la jornada en el sistema físico, magnético o biométrico respectivo, tanto al inicio como al término de la jornada diaria. También deberán registrarlo al inicio y al término de su tiempo destinado a colación.
- d. Quienes lleguen atrasados a sus labores, deberán presentarse a su Jefe respectivo y explicar los motivos del atraso. Asimismo, se procederá al

descuento de las remuneraciones correspondientes por el atraso, tanto al inicio de las labores, como después de terminado el período destinado a colación. El descuento se hará efectivo en las liquidaciones de remuneraciones del mes en que se produjo el o los atrasos.

- e. El atraso del trabajador constituye un serio incumplimiento de sus obligaciones contractuales, por lo que, los atrasos reiterados y de cierta entidad (mayores a 10 minutos), pueden configurar la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el numeral séptimo del ART. 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- f. Dar aviso a su jefe directo dentro de las 24 horas en caso de inasistencia y enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su cargo. Cuando la ausencia sea por enfermedad, la empresa exigirá la presentación de certificado médico.
- g. Los trabajadores no podrán ausentarse del trabajo durante el horario establecido sin la autorización expresa de la jefatura directa. En todo caso, y de contar con el permiso respectivo, el trabajador deberá registrar su asistencia al momento de salida y llegada estampando su Jefe directo un visto bueno en los registros correspondientes de reloj control y/o indicando esto a RR.HH.
- h. Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales consignados en el contrato de trabajo, tales como domicilio, correo electrónico, estado civil u otros semejantes, el trabajador deberá comunicarlo al jefe de RRHH en el mismo mes en que se produzcan las variaciones, adjuntando la documentación pertinente. La responsabilidad de la actualización de los antecedentes personales y cursos de capacitación (no otorgados por intermedio de Editrade S.A.) corresponde al trabajador.
- i. Acatar las disposiciones de la empresa para el uso de los uniformes.
- j. Mantener absoluta reserva sobre cualquier información que le proporcione su empleador referente a la Empresa, sus sociedades comerciales relacionadas, clientes, proveedores y terceros, a la que tenga acceso con ocasión del desarrollo de sus funciones o que llegue a su conocimiento con motivo de la prestación de sus servicios. Lo anterior incluye cualquier antecedente, estudio, información, diseño, cálculo, planos, dibujos, marca comercial, modelo industrial, invento, información técnica, financiera de marketing y otra de similar naturaleza, así como cualquier otra información que reciba de terceros y que la Empresa esté obligada a tratar como confidencial y que llegue a su conocimiento, directa o indirectamente, con motivo o en razón de los servicios que realiza para la Empresa y/o que haya tenido acceso, conocimiento o haya conocido ocasionalmente directa o indirectamente, con motivo o en razón de las actividades que realice la Empresa sus clientes, empresas representadas o relacionadas y/o proveedores, aun cuando no tenga relación directa con sus funciones y/o se trate de algún procedimiento, método de trabajo, descubrimiento o invención realizados o desarrollados por el Trabajador

- k. Deberá resguardar toda la información de las empresas relacionadas o vinculadas a Editrade S.A. y sus trabajadores, en virtud a lo dispuesto en la Ley N° 19.628 de Protección de la Vida Privada.
- l. Ser respetuoso con sus superiores, observar y acatar las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio, intereses, estándares, procedimientos y requisitos de la empresa.
- m. Tener un trato cordial y deferentes con sus compañeros de trabajo, subordinados, superiores y personas que concurran al establecimiento o lugar de desarrollo de las faenas; además de exhibir una presentación personal acorde a su función, debiendo usar el uniforme de trabajo proporcionado por la Empresa, el que deberá estar limpio, completo y sin adiciones.
- n. En caso de que a los trabajadores se les asigne un uniforme, será obligatorio su uso cada vez que su superior directo lo estime conveniente. En todo caso, su uso será obligatorio tanto para los ejecutivos de soporte y para el/los funcionario(s) administrativo(s) de apoyo, cada vez que deban realizar gestiones en terreno. En ambos casos, el uniforme deberá estar limpio, completo y sin adiciones. Se considerará falta grave su falta de uso reiterado.
- o. Ingresar y salir en orden de los lugares de trabajo y dependencias de la Empresa por vías que ésta designe para el tránsito de las personas y vehículos.
- p. Solicitar a Jefaturas autorización escrita para retirar bienes u otras especies bajo cualquier concepto.
- q. Cuidar los útiles, materiales y bienes que la Empresa le entregue para el desempeño de sus labores, como también aprovechar en forma racional los servicios que se le proporcionen. Mantener y dar el uso adecuado a los equipos que se entreguen para el desarrollo de las actividades laborales, sea que éstos sean de propiedad de la Empresa, de sus clientes o de proveedores, debiendo restituirlos en buen estado.
- r. Dar aviso inmediato a su Jefe de las pérdidas y mal funcionamiento que sufran los objetos y equipos a su cargo, con la finalidad de poder determinar las medidas preventivas a tomar, estando estrictamente prohibido a los trabajadores intervenir equipos con la intención de repararlos.
- s. Informar sobre las irregularidades o anomalías que se observen dentro del establecimiento y sobre los reclamos que formulen terceros ajenos a la empresa.
- t. Acudir a llamados de emergencia o prolongación de su jornada cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o en casos que deban impedirse accidentes, ejecutarse reparaciones impostergables, atenciones de urgencia y otros que eviten perjuicios en la salud de las personas y en la marcha normal de las operaciones.
- u. En caso de recibir Fondos a Rendir o Viáticos, deberá rendir cuenta, a más tardar, dentro de los 5 días hábiles siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se le hubieren entregado.

- v. Firmar las liquidaciones de remuneraciones, comprobantes de uso de feriado legal y cualquier otro documento relativo al contrato de trabajo y liquidaciones de tratos que se formulen.
- w. Ejecutar el trabajo encomendado con la mayor eficiencia y en el tiempo estipulado, prevaleciendo ante todo su propia seguridad.
- x. Participar en los programas de capacitación que sea designado como alumno, de acuerdo a las necesidades de la Empresa que encomienden las gerencias o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en coordinación con el área de capacitaciones de Editrade.
- y. Respetar los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de carácter general y, por sobre todo, los de seguridad que se establezcan en la empresa.
- z. Informar de todo tipo de incidente a Jefaturas con la finalidad de tomar medidas correspondientes para evitar su repetición.
- aa. Abstenerse a efectuar cualquier acto de negocio o de actividades comerciales u otras que signifiquen competencia en los negocios y/o actividades de la empresa, aún a título gratuito.
- bb. Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades generales de todos los trabajadores en materias de orden, los trabajadores deberán cumplir y hacer cumplir los requisitos establecidos en el y/o los Sistema(s) de Gestión que la empresa ha implementado o implemente, tanto en la carga documental de los archivos digitales, como en el ingreso de información, además de colaborar periódicamente con su jefatura directa en el mejoramiento continuo del sistema.
- cc. Prestar su máxima colaboración en todo cuanto sea necesario para lograr los objetivos y metas del o los Sistemas de Gestión, apoyándose en el uso correcto de los sistemas de apoyo informático que se establezcan.
- dd. Cuidar los bienes de la empresa y los elementos del trabajo que se le proporcionan, debiendo restituir éstos últimos en buen estado cuando se le sean solicitados.
- ee. Firmar acuerdo de confidencialidad al ingresar a trabajar a la empresa.
- ff. Mantener en todo momento su cámara encendida durante cada una de las reuniones y capacitaciones en las que participe en representación de Editrade S.A. vía telemática ya sean internas o externas.

## **TÍTULO XVIII DE LAS PROHIBICIONES**

### **Artículo 80.**

Para preservar el orden y la disciplina en las áreas de trabajo, quedan estrictamente prohibidos todos los actos u omisiones que se indican a continuación. Las transgresiones a estas disposiciones podrán constituir causal de término de la relación laboral, sin perjuicio de la calificación que puedan efectuar los Tribunales de Justicia respecto de ésta.

Se prohíben especialmente a los trabajadores de la empresa y, en consecuencias, se considerarán falta grave a los deberes que impone el contrato las trasgresiones de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el presente artículo.

Trabajar sobretiempo sin autorización previa del Jefe directo y sin la existencia de un Pacto de Horas Extras vigente.

Permanecer en las oficinas de la empresa fuera de las horas de trabajo sin autorización.

Ocuparse de asuntos ajenos a sus obligaciones en Editrade S.A. durante las horas de trabajo.

Llegar atrasado a su trabajo, tanto inicio de las labores como a la reanudación de éstas, una vez concluido el tiempo destinado a colación, o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su Jefe directo o de otro de nivel superior.

Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa, tanto de la Institución como de sus clientes.

Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas actividades ajenas a sus servicios contratados, con excepción de aquellos trabajadores que por ley se les faculte para ejercer funciones que guarden relación con derechos del orden sindical.

Realizar actividades, sean éstas remuneradas o no, para terceros que desarrollen actividades propias del giro de Editrade S.A.

Ejecutar cualquier acción que altere las relaciones normales que deben existir entre los trabajadores dentro de cualquier instalación u otro lugar relacionado con Editrade S.A., como incitar a la Indisciplina, fomentar o participar en desórdenes y proferir injurias o amenazas a sus compañeros de trabajo o jefaturas.

Jugar, empujarse, reñir o discutir en horas y lugares de trabajo.

Asumir compromisos o participar en hechos que puedan dañar el prestigio, integridad, nombre comercial o patrimonio de Editrade S.A.

Vender, consumir o introducir a la empresa drogas alucinógenas o cualquier clase de estupefacientes, o presentarse al trabajo bajo efecto de algunas de ellas.

Desobedecer las normas e instrucciones que se impartan en Prevención de Riesgos.  
Elaborar listas o suscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo, salvo aquellas autorizadas expresamente y por escrito por la empresa.

Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.

Agredir de hecho o de palabras a jefaturas, subordinados o compañeros de trabajo o a terceros que concurran a la empresa.

Usar los teléfonos de la empresa en asuntos personales o por encargos de terceros ajenos a ella.

Adulterar el registro de asistencia, como también marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.

Utilizar los vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones para con la empresa y su trabajo.

Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la empresa.

No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.

No usar, vender o prestar su uniforme.

Intervenir tableros eléctricos y realizar reparaciones a equipos eléctricos si no es personal competente o asignado especialmente para ello.

Fumar y comer en lugares de trabajo y no en zonas autorizadas para ello.

Facilitar o vender elementos comestibles en los lugares de trabajo, a excepción del comité de bienestar.

Aceptar obsequios, dádivas, favores o cualquier otro tipo de beneficio por parte de proveedores, prestadores de servicios o clientes de Editrade S.A., sin contar con la autorización de la Empresa, en orden a concretar un determinado negocio o servicio; o bien contratar con un prestador de servicios o negociar con Clientes en desmedro o en perjuicio de los intereses de Editrade S.A.

Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual, la que, sin perjuicio de ser denunciada ante el órgano público

competente, será motivo de investigación interna conforme lo dispone la legislación laboral vigente.

Ejercer el comercio (vender y comprar especies) no autorizado expresamente al interior de la Empresa.

Escribir en las paredes, pegar afiches o proclamas, arrojar basuras o desperdicios en oficinas, comedor, servicios higiénicos y demás dependencias de la empresa.

Modificar o dejar sin cumplimiento las instrucciones, métodos o procedimientos de trabajo que se le hayan impartido.

Usar para fines comerciales particulares la información confidencial obtenida con motivo del trabajo de Empresa, derivada de las comunicaciones que las empresas contratistas otorgan a Editrade S.A., en relación al derecho de solicitar información relativa al cumplimiento de la Ley N° 20.123.

Comunicar a terceros cualquier información que conozcan en el ejercicio de sus funciones sobre empresas, clientes o personas relacionadas con éstas, de manera que se garantice confidencialidad de la información y se evite que produzcan daños, molestias o malos entendidos a terceros.

Prohibiciones en el ámbito de las Políticas, normas y Procedimientos de Seguridad de la Información.

#### **Artículo 81.**

Los trabajadores que desarrollen su actividad en un espacio compartido deberán todos estar de acuerdo con el uso de música ambiental para que no se transforme en una incomodidad o molestia. Si establecen un acuerdo, es aconsejable que sigas tres recomendaciones básicas:

El fondo sonoro debe ser agradable, sin distraer la atención puesta en el trabajo, utilizando música simple.

El volumen debe ser controlado para que no afecte la concentración ni la comunicación entre las personas. La música debe quedar en un segundo plano respecto al ruido de fondo.

Es preferible la instalación de equipos de emisión ambientales, evitando la utilización de reproductores individuales en distintos puestos de trabajo.

## **TÍTULO XIX LEY DE LA SILLA**

#### **Artículo 82.**

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

#### **Artículo 83.**

En todos los locales de la empresa en que un trabajador desarrolle sus actividades, deberán existir asientos destinados a su descanso durante la jornada diaria de trabajo, cuyo uso se norma a continuación:

Los asientos disponibles en cada local de ventas podrán ser usados por los dependientes.

El uso de los asientos será de criterio del administrador del local de ventas, y tendrá directa relación con el flujo de clientes y las labores propias del local.

En todo caso, cada trabajador, a lo menos, podrá hacer uso de los asientos por 5 minutos cada dos horas laborales, en forma rotativa con respecto a los demás trabajadores que haya en el local.

## **TÍTULO XX DE LAS SUGERENCIAS, CONSULTAS Y RECLAMOS**

### **Artículo 84.**

Editrade S.A., contribuyendo con el espíritu de colaboración directa que debe existir entre las partes en el marco de las relaciones laborales, reconoce y garantiza el derecho de sus trabajadores a formular sugerencias, consultas y reclamos.

### **Artículo 85.**

Las sugerencias, consultas y reclamos relacionados con el desempeño del trabajador o con la forma en que este debe cumplir con sus obligaciones contractuales, deberán plantearlas a su jefe directo, y aquellas que se refieran a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean estos legales o convencionales, también deberán interponerse ante dicho superior, quien solo en caso de no poder o no tener atribuciones para resolver, deberá remitirlos, cuando corresponda, al Departamento de Administración de Editrade S.A.. Con todo, el trabajador podrá omitir hacer la presentación en que se contenga su sugerencia, consulta o reclamo a su jefe inmediato cuando éste pudiere estar o aquel creyere que está implicado en los hechos que lo motivaron, en cuyo caso lo hará al superior del jefe en cuestión, de acuerdo con el artículo siguiente.

### **Artículo 86.**

El jefe directo del trabajador o la jefatura superior a la cual excepcionalmente se haya dirigido en forma directa, según el caso, se ocupará de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento, y en conjunto con la opinión personal que se haya formado del caso, elevará la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación del trabajador, lo que deberá ejecutar en un plazo no superior a 30 días, contado desde aquel en que recibió la documentación, salvo que la cuestión, por su naturaleza, requiera ser resuelta en un lapso menor, evento en el cual deberá solucionarse tan pronto como aconsejen las circunstancias.

## **TÍTULO XXI DE LAS SANCIONES Y MULTAS**

### **Artículo 87.**

El cumplimiento, control y aplicación de las normas del presente Reglamento serán de responsabilidad de las jefaturas respectivas. Le corresponderá al jefe directo del infractor y/o al Comité Paritario de Orden y Seguridad de Editrade S.A. informar y solicitar la aplicación de las medidas disciplinarias a que haya lugar, al encargado de RR.HH. cuando así corresponda

### **Artículo 88.**

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y al Código de Ética y de Conducta, se sancionarán con lo siguiente:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador o trabajadora e información por escrito a la Inspección del Trabajo.
- c. Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora.

Las reincidencias serán sancionadas y ponderadas en su mérito por el jefe superior que tenga poder de administración y por la gerencia dependiendo de la gravedad de la infracción.

Todas estas sanciones se aplicarán sin perjuicio del derecho de la empresa de aplicar las normas sobre término de contrato de trabajo que establece el Código del Trabajo.

Para aplicar alguna de las sanciones previamente indicadas, especialmente la de terminación del contrato de trabajo, no será necesario haber amonestado al trabajador si, considerando la gravedad o entidad del incumplimiento o infracción, justificare la desvinculación inmediata del trabajador.

### **Artículo 89.**

Los valores que se recauden por la aplicación de multas establecidas en la letra c), serán destinados a otorgar beneficios a los propios trabajadores, mediante el incremento de fondos de bienestar de la empresa. A falta de esos fondos, el producto de estas multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregarán tan pronto hayan sido aplicadas.

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

## **TÍTULO XXII DEL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 90. Artículo 159º del Código del Trabajo**

El contrato de trabajo podrá terminar en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- c. Muerte del trabajador.
- d. Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de 1 año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de 2 o más contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan 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 2 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.
- e. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f. Caso fortuito o fuerza mayor.

### **Artículo 91. Artículo 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:

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

- a. Falta 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. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- g. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos, 2 lunes en el mes o un total de 3 días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- h. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
- i. 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.
- j. La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.

- k. 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 estos.
- l. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- m. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

### **Artículo 92. Artículo 161 del 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.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con 30 días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

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

### **Artículo 93.**

Al término del contrato, el trabajador deberá restituir los elementos que hubiere recibido para el desempeño de sus funciones.

La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios de trabajo a la institución de previsión que corresponda.

### **Artículo 94.**

En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del juez competente.

### **Artículo 95.**

A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, Editrade S.A. le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de fondos previsionales que corresponda.

**Artículo 96.**

En lo no previsto de este reglamento, la duración y término de los contratos de trabajo se sujetará a las reglas establecidas en el código del trabajo y sus anexos.

## **TÍTULO XXIII DEL ACOSO SEXUAL**

**Artículo 97.**

Por acoso sexual se entiende el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Asimismo, constituye acoso sexual los actos o acercamientos que no sean necesariamente físicos, pero que también impliquen un requerimiento de carácter sexual indebido por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etcétera.

En la empresa Editrade S.A. serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras y sin que esta lista sea taxativa, las siguientes:

Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, manoseos, sujeciones, acorralamientos, etcétera.

Conducta verbal no deseada, tales como: bromas, chistes, piropos, conversaciones de contenido o connotación sexual, insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etcétera.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, llamados telefónicos, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etcétera.

### **PROCEDIMIENTO, DENUNCA, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES POR ACOSO SEXUAL**

**Artículo 98.**

Todo trabajador/a de Editrade S.A. que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos Departamento de Administración con una copia dirigida al Gerente General y/o Representante legal de la Empresa, quienes deberán mantener estricta reserva de los antecedentes de la denuncia y solo se admitirán las comunicaciones desplegadas en el contexto del procedimiento que se indica en este título; también se podrá dirigir la denuncia a las asistentes sociales o a la Inspección del Trabajo competente.

### **Artículo 99.**

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior deberá ser investigada por Editrade S.A., en un plazo máximo de 30 días corridos. Para lo anterior, la empresa designará a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer estas materias, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia.

Editrade S.A. derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del acusado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 5 días de haberse recibido el reclamo.

### **Artículo 100.**

La denuncia se deberá presentar por escrito y contener:

1. Nombre, apellidos, RUT, cargo que ocupa en la empresa y área donde se desempeña el denunciante.
2. La individualización del presunto acosador.
3. La indicación de la relación jerárquica entre el denunciante con el denunciado, o bien la relación de trabajo entre ambos.
4. La relación detallada de los hechos materia del denuncia y la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante, señalando el espacio físico en el habría que ocurrido el acoso, indicando la fecha y, en lo posible, la hora.
5. Descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en las que habría manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador, de haberse llevado esto a cabo.
6. Individualización de posibles testigos y el acompañamiento de antecedentes documentales, si existieren.
7. Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.
8. Consignación de la fecha en que se efectúa la denuncia y la firma del denunciante.

### **Artículo 101.**

Recibida la denuncia, la empresa tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

### **Artículo 102.**

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, solicitará al Departamento de Administración disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, la redestinación de una de las partes, permiso temporal con goce de remuneraciones u otra medida que estime del caso, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

### **Artículo 103.**

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

### **Artículo 104.**

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constituidos de acoso sexual.

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

### **Artículo 105.**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y siguientes a este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio que Editrade S.A. pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra B del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

### **Artículo 106.**

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Departamento de Administración de Editrade S.A. a más tardar dentro de 30 días, contados desde el inicio de la investigación, y notificada en forma personal, a las partes 2 días después de entregado el informe.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días siguientes al conocimiento del informe, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá

exceder el día 30, contado desde el inicio de la misma. Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.

### **Artículo 107.**

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por el Departamento de Administración de Editrade S.A., quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días.

**Artículo 108.**

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, Editrade S.A. procederá a tomar las medidas de resguardo, tales como las descritas u otras que estime pertinentes y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

**Artículo 109.**

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

Por otra parte, el que denuncia falsa y maliciosamente a otro trabajador/a de acoso sexual e hiciera pública tal denuncia, será sancionado por Editrade S.A. de acuerdo a la normativa interna u otra que la legislación establezca.

**TÍTULO XXIV  
DEL ACOSO LABORAL O MOBBING**

**Artículo 110.**

Editrade S.A., consciente de que el contrato de trabajo no solo comprende las obligaciones de prestar servicios y de pagar las remuneraciones, sino también otros deberes de protección dirigidos a preservar a la otra parte de los daños que su propia conducta les pueda ocasionar, se compromete a velar por que cualquier tipo de conducta que pueda ser comprendida dentro del concepto de acoso laboral o mobbing sea sancionada conforme al presente reglamento y a la normativa laboral vigente.

**Artículo 111.**

Acoso Laboral o Mobbing es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

Deben existir conductas que impliquen una agresión moral o física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias a la dignidad de la persona, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según se precisara, cualquier

acto que cause mengua o descrédito de su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Estas conductas deben ser ejercitadas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

#### PROCEDIMIENTO, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES POR ACOSO LABORAL O MOBBING

##### **Artículo 112.**

En caso de acoso laboral o mobbing, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito y debidamente firmado al superior de la persona que está realizando los supuestos hostigamientos. También puede hacer llegar la denuncia directamente a la respectiva Inspección del Trabajo.

##### **Artículo 113.**

La denuncia deberá contener:

La individualización del presunto acosador.

La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; el espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales, si existieren; y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.

Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

##### **Artículo 114.**

Recibida la denuncia, la empresa dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluir en el plazo de 30 días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos. Las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

##### **Artículo 115.**

En conformidad al mérito del informe, la empresa deberá, dentro de los 15 días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la

terminación del contrato de trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

## **TÍTULO XXV**

### **LEY 20.609, QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

#### **Artículo 116.**

La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la constitución política de la República o en los tratados sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

#### **Artículo 117.**

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el artículo anterior de este Reglamento, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del ART. 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

## **TÍTULO XXVI**

### **PROTECCIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

#### **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN**

#### **Artículo 118.**

La empresa velará por el respeto de todos y cada uno de los derechos fundamentales de sus trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto.

Todo trabajador que considere haber sido objeto de medidas adoptadas, que atenten

contra sus derechos fundamentales, en virtud de los derechos que la ley le confiere al empleador, deberá denunciar ello de inmediato al Gerente General de la empresa, Gerente de Recursos Humanos o a su jefatura directa.

La denuncia deberá formularse por escrito, indicando los datos del denunciante y efectuando una relación detallada de los hechos que la fundamenten.

Recibida la denuncia antes indicada, la empresa efectuará una investigación de los hechos en ella descritos, la que deberá efectuarse dentro de un plazo máximo de 30 días hábiles contados desde la fecha de presentación de la denuncia a la empresa. El denunciante podrá solicitar por escrito, al momento de formular la denuncia, y siempre que existan fundamentos plausibles para ello, que la investigación se efectúe manteniendo en forma confidencial su nombre. En caso que ello impida llevar a cabo una investigación racional y justa, la empresa rechazará fundadamente dicha petición, comunicando ello por escrito al denunciante.

En caso que así lo solicite el denunciante, o la empresa lo estime necesario, podrá esta última implementar medidas que tiendan a disminuir el grado de exposición a la vulneración alegada por el denunciante.

Concluido el plazo indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá comunicar al trabajador denunciante las conclusiones de la investigación dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles.

En caso que se evidencie que existió la vulneración alegada, la Empresa aplicará las medidas disciplinarias respectivas al personal que haya sido autor de las mismas, desde amonestación verbal, amonestación por escrito, multa en conformidad a lo dispuesto en este Reglamento, y si lo ameritara la circunstancia por la gravedad de la misma, evaluar la desvinculación de él (los) autores de la vulneración.

## **TÍTULO XXVII EXÁMENES PREOCUPACIONALES**

### **Artículo 119.**

Editrade S.A. podrá disponer la realización de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas pre-ocupacionales, chequeos médicos preventivos y exámenes de control médico según riesgos específicos. Todo esto, como política de salud ocupacional, cuyo objetivo es desarrollar un ambiente físico, social, organizacional y psicológico que reúna las condiciones básicas necesarias de seguridad y convivencia laboral.

## **TÍTULO XXVIII EXÁMENES DE CONTROL DE ALCOHOL Y DROGA**

### **Artículo 120.**

En Editrade S.A. existe el objetivo de prevenir y evitar el consumo de alcohol y drogas por parte de nuestro personal en el ejercicio de sus labores durante la permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la Empresa. Asimismo, y sin perjuicio de esta limitación de tiempo y lugar, lo que se pretende es también sensibilizar e informar a los dependientes de la Empresa sobre los efectos del consumo de tales sustancias y promover un estilo de vida saludable en nuestra organización.

### **Artículo 121.**

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo anterior, la Empresa practicará periódicamente exámenes de control de alcohol y drogas a sus dependientes, los cuales se realizarán en conformidad a los procedimientos y reglas que se detallan en los artículos siguientes de este Reglamento.

Estos exámenes se practicarán considerando en todo momento el máximo resguardo y protección de la integridad física y psíquica, de la intimidad, de la vida privada y de la honra de los trabajadores, para lo cual, además, la Empresa actuará bajo estricta sujeción a lo dispuesto en la Ley 19.628, denominada “Sobre Protección de la vida privada”.

### **Artículo 122.**

Los exámenes de control de alcohol y drogas son aplicables y exigibles respecto de todos los trabajadores de Editrade S.A. y se llevarán a cabo:

Como medida preventiva, la cual considera a todos los trabajadores de la Empresa sin distinción de roles.

Respecto de cargos que incluyan la toma de decisiones que involucre un equipo de trabajo o defina procesos productivos de relevancia; cargos que impliquen conducción o manejo de vehículos motorizados, maquinarias o equipos pesados con riesgo para su operador y entorno; cargos que conlleven el uso de materiales cortantes, explosivos, combustibles y manejo de materiales que produzcan calor en altas temperaturas, tales como cautines, sopletes, etcétera; y, en general, cualquier cargo que necesite un estado de alerta adecuado.

Cuando ocurra accidentes o incidentes graves de trabajo.

Exámenes preocupacionales, debidamente informados, que sean exigidos por nuestros clientes con el fin de autorizar el acceso a los trabajadores a las faenas de trabajo.

Cuando se produzcan conductas sintomáticas y/o comportamientos que permitan inducir con un grado alto de certeza un posible consumo de alcohol o drogas o un manifiesto estado de ebriedad de un trabajador al interior de las dependencias de la Empresa o de la obra o faena donde esté prestando sus servicios durante la jornada laboral.

### **Artículo 123.**

En el marco de nuestro trabajo con clientes que requieren este examen preocupacional de control del consumo de alcohol y drogas, esta situación quedará estipulada tanto en el contrato celebrado entre ambas empresas, como en el contrato individual del trabajador expuesto a este examen mediante un anexo de contrato.

### **Artículo 124.**

Para los efectos de una correcta aplicación del procedimiento de exámenes de control de alcohol y droga, serán calificadas como drogas prohibidas aquellas que señalan los artículos 1º y 2º del Decreto 867 de 08 de agosto de 2007 que aprueba el Reglamento de la Ley 20.000. A saber:

“Artículo 1º: Calificase como sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, productoras de dependencia física o síquica, capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud, a que se refiere el inciso primero del artículo 1º de la ley N° 20.000, a las siguientes:

(+)-Lisergida (LSD, LSD-25)  
4-bromo-2,5-dimetoxifenetilamina (2-CB)  
3-metilfentanilo  
3-metiltiofentanilo  
4-metilaminorex  
4-metiltioanfetamina (4-MTA)  
Acetil-alfa-metilfentanilo Acetorfina  
Alfacetilmetadol  
Alfa-metilfentanilo  
Alfa-metiltiofentanilo  
Amineptina  
Anfetamina  
Beta-hidroxifentanilo  
Beta-hidroxi-3-metilfentanilo  
Brolanfetamina (DOB)  
Cannabis, resina de Cannabis (cáñamo índico) sumidades floridas o con frutos de la planta del género cannabis de las cuales no se ha extraído la resina, cualquiera que sea el nombre con que se designe.  
Cannabis, extractos y tinturas de Catinona  
Cetobemidona  
Cocaína  
Concentrado de paja de adormidera (el material que se obtiene cuando la paja de adormidera ha entrado en un proceso de concentración de sus alcaloides, en el momento en que pasa al comercio).  
Desomorfina  
N,N-dietilriptamina (DET)  
Dexanfetamina  
dl-2,5-dimetoxi-alfa-metilfenetilamina (DMA)  
3-(1,2-dimetilheptil)-1-hidroxi-7,8,9,10-tetrahidro-6,6,9-trimetil-6H  
dibenzo[b,d]pirano (DMHP)  
N,N-dimetilriptamina (DMT)  
dl-2,5-dimetoxi-4-etil-alfa-metil-feniletilamina (DOET)  
Dihidroetorfina

Dronabinol (variante estereoquímica:  
(-)-trans-delta-9-tetrahidrocannabinol)

Eticlidina (PCE)

Etorfina

Etriptamina

Fenciclidina (PCP)

Fenetilina

Fenmetracina

Flunitrazepam

Glutetimida

Heroína

Ketamina

Lefetamina (SPA)

Levanfetamina

Levometanfetamina

N-etil-MDA (MDE)

dl-3,4-metilenedioxi-N,alfa-dimetilfeniletilamina (MDMA)

Meclocualona

Mescalina

Metacualona

Metanfetamina

Metcatinona

Metilfenidato

dl-5-metoxi-3,4-metilenedioxi-alfa-metil-fenil-etilamina. (MMDA)

1-metil-4-fenil-4-propionato de piperidina (ester) (MPPP)

N-hidroxi-3,4-metileno dioxi anfetamina

Opio

Para-fluorofentanilo

Parahexilo

1-fenetil-4-fenil-4-acetato de piperidina(ester)(PEPAP)

4-metoxi-alfa-metilfeniletilamina (PMA)

Psilocibina

Psilocina, psilocina

Metanfetamina, racemato de Rolociclidina (PHP, PCPY)

Secobarbital

2-amino-1-(2,5-dimetoxi-4-metil)-fenilpropano (STP, DOM)

Tenanfetamina (MDA)

Tenociclidina (TCP)

Tetrahidrocannabinol(7,8,9,10-tetrahidro-6,6,9-trimetil-3-pentil-6H-dibenzo o[b,d]pirano-1-ol (9R,10aR)-8,9,10,10a-tetrahidro-6,6,9-trimetil-3-pentil-6Hdibenzo [b,d]pirano-1-ol (6aR,9R,10aR)-6<sup>a</sup>,9,10,10a-tetrahidro-6,6,9-trimetil- 3-pentil-6H-dibenzo[b,d]pirano-1-ol(6aR,10aR)-6a,7,10,10a-tetrahidro-6,6,9-trimetil- 3-pentil-6Hdibenzo [b,d]pirano-1-ol6a,7,8,9-tetrahidro-6,6,9-trimetil-3-pentil-6H- dibenzo[b,d]pirano-1-ol (6aR,10aR)-6a,7,8,9,10,10a-hexahidro-6,6-dimetil-9- metileno-3-pentil-6H-dibenzo[b,d]pirano-1-ol), isómeros y variantes estereoquímicas de Tiofentanilo

dl-3,4,5-trimetoxi-alfa-metilfeniletilamina (TMA)

Zipeprol CP-47,497 o (Z)-3[4-(1,1-Dimetilheptil)-2-hidroxifenil]-ciclohexanol, o también denominada 5-(1,1-Dimetilheptil)-2-[(1R,3S)-3-hidoxiciclohexil]-fenol.

CP-47,497-C6-Homólogos o

(Z)-3[4-(1,1-Dimetilheptil)-2-hidroxifenil]-ciclohexanol, o también denominada 5-(1,1-Dimetilheptil)-2-[(1R,3S)-3-hidoxiciclohexil]-fenol.

CP-47,497-C8-Homólogos o

(Z)-3[4-(1,1-Dimetilheptil)-2-hidroxifenil]-ciclohexanol, o también denominada 5-(1,1-Dimetilheptil)-2-[(1R,3S)-3-hidroxiciclohexil]-fenol.

CP-47,497-C9-Homólogos o

(Z)-3[4-(1,1-Dimetilheptil)-2-hidroxifenil]-ciclohexanol, o también denominada 5-(1,1-Dimetilheptil)-2-[(1R,3S)-3-hidroxiciclohexil]-fenol.

JWH-018 o 1-pentil-3-(1-naftoil) indol, o también denominada (Nafatalen-1-il) (1-pentil-1H-indol-3-il) metanona.

HU-210, o también denominada

(6aR,10aR)-9-(Hidroximetil)-6,6-dimetil-3-(2-metiloctan-2-il)-6a,7,10,10a-tetrahidrobenzo[c]cromeno-1-ol.

Los isómeros, ésteres y éteres de las sustancias de esta lista, a menos que estén expresamente exceptuados.

Las sales de las sustancias de esta lista, incluidas las sales de los ésteres, éteres e isómeros, a menos que estén expresamente exceptuadas”.

“Artículo 2: Calificase como sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, productoras de dependencia física o síquica, a que se refiere el inciso segundo del artículo 1º de la Ley N° 20.000, que no producen los efectos indicados en su inciso primero, a las siguientes:

Acetildihidrocodeína Acetilmetadol Alfameprodina Alfametadol Alfaprodina Alfentanilo Alilprodina Alobarbitol

Alprazolam Aminores Amobarbital Anfepamona (Dietilpropión) Anileridina Barbitol Becitramida Bencilmorfina Bencetidina Benzfetamina Betacetilmetadol Betameprodina Betametadol Betaprodina Bromazepam Brotizolam Buprenorfina Butalbitol Butirato de dioxafetilo Butobarbitol Camazepam Catina

((+)-norpseudoefedrina) Ciclobarbitol Clobazam Clonazepam Clonitaceno Clorazepato Clordiazepóxido Clotiazepam Cloxazolam Coca, hoja de Codeína Codoxima Delorazepam

Dextrometorfano Dextromoramida Dextropropoxifeno Diampromida Diazepam Dietiltiambuteno Difenoxilato Difenoxina

Dihidrocodeína Dihidromorfina Dimefeptanol Dimenoxadol Dimetiltiambuteno Dipipanona Drotebanol Ecgonina (sus ésteres y derivados que sean convertibles en ecgonina y cocaína) Estazolam Etclorvinol Etilanfetamina

(N-etilanfetamina) Etilmetiltiambuteno Etilmorfina Etinamato Etonitaceno Etoxidina Fenadoxona Fenampromida Fenazocina Fencamfamina Fendimetracina Fenobarbitol Fenomorfan Fenoperidina Fenproporex Fentanilo Fentermina Fludiazepam Flurazepam Folcodina Furetidina Gamahidroxibutirato (GHB) Halazepam Haloxazolam Hidrato de Cloral Hidrocodona Hidromorfinol Hidromorfona Hidroxipetidina Isometadona Ketazolam Levofenacilmorfan Levometorfan Levoramida Levorfanol Loflazepato de etilo Loprazolam Lorazepam Lormetazepam Mazindol Medazepam Mefenorex Meprobamato Mesocarbo Metadona Metadona, intermediario de la Metazocina Metildesorfina Metildihidromorfina Metilfenobarbitol

Metiprilon Metopón Midazolam Nimetazepam Mirofina Moramida, intermediario de la Morferidina Morfina Morfina,

bromometilato de (y otros derivados de la morfina con nitrógeno pentavalente, incluidos en particular los derivados de la N-oximorfina, unos de los cuales es la N-oxicodona)

Nicocodina Nicodicodina Nicomorfina  
Nitrazepam Noracimetadol Norcodeína Nordazepam Norlevorfanol Normetadona  
Normorfina Norpipanona  
N-oximorfina Oxazepam Oxazolam Oxiconona Oximorfona Pemolina Pentazocina  
Pentobarbital Petidina Petidina, intermediario A de la Petidina, intermediario B de la  
Petidina, intermediario C de la Piminodina Pinazepam Pipradrol  
Piritramida Pirovalerona Prazepam Proheptacina Properidina Propiramo Racemeterfán  
Racemoramida Racemorfán Remifentanilo Secbutabarbital Sibutramina Sufentanil  
Tebacón Tebaína Temazepam Tetrazepam Tilidina Triazolam Trimeperidina Vinilbital  
Zolpidem

Los isómeros, ésteres y éteres de las sustancias de esta lista, a menos que estén expresamente exceptuados.

Las sales de las sustancias de esta lista, incluidas las sales de los ésteres, éteres e isómeros, a menos que estén expresamente exceptuadas”.

**Artículo 125.**

Los exámenes de control de alcohol y drogas estarán a cargo del Departamento de Administración, y serán practicados exclusivamente por los especialistas destinados al efecto que pertenezcan a ACHS.

**Artículo 126.**

Se buscará la frecuencia de exámenes anuales y se diferenciará el diagnóstico entre la simple evidencia de consumo y la adicción al alcohol y/o las drogas, lo cual deberá ser calificado por la institución que practica el examen.

**Artículo 127.**

La elección de los trabajadores que deberán someterse al examen de control de alcohol y drogas se efectuará en forma aleatoria y despersionalizada de entre todos aquellos que conforman un establecimiento, sección o área determinada del mismo o que formen parte de una obra o faena que se esté llevando a cabo.

Para tal efecto, la selección se efectuará mediante un sistema de sorteo universal que comprenda a todos los trabajadores de un determinado establecimiento, sección o área o que formen parte de una obra o faena que se esté llevando a cabo. Este sorteo será realizado por un ministro de fe, que será un dirigente sindical, un delegado del personal, un miembro del comité paritario, un miembro designado por el organismo administrador del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u otro similar, lo que determinará la empresa.

Para proceder al sorteo, se asignará a cada uno de los trabajadores del establecimiento, sección o área o que formen parte de una obra o faena que se esté llevando a cabo un número determinado, practicándose un sorteo entre todos los números asignados que arrojará como resultado a los trabajadores que deberán practicarse el correspondiente examen.

**Artículo 128.**

Los resultados de los exámenes se tratarán con reserva y serán confidenciales. En este sentido, con el propósito de evitar la estigmatización de las personas, cuando del

correspondiente examen se evidencie consumo o adicción de un trabajador al alcohol y/o a las drogas, no se registrará tal circunstancia en la hoja de vida laboral del trabajador, a menos que dicho consumo haya significado la ocurrencia de un accidente o incidente grave del trabajador.

**Artículo 129.**

Ningún trabajador podrá portar ni realizar sus actividades cotidianas bajo la influencia del alcohol y drogas ilícitas, ya sea en las dependencias de la Empresa, en las instalaciones de las empresas mandantes, en las obras o faenas que se estén llevando a cabo, ni cuando se encuentre en trayecto de sus actividades.

**Artículo 130.**

Los trabajadores que se encuentren bajo algún tratamiento médico en virtud del cual tuvieran que ingerir medicamentos que contengan algún tipo de drogas o estupefacientes prohibidos por este Reglamento, deberán declararlo al momento de su contratación o desde que inicie dicho tratamiento, si la relación laboral se encuentra vigente, y acreditarlo a la Empresa mediante los correspondientes documentos médicos que den cuenta de aquello.

**Artículo 131.**

Todos estos procedimientos se contemplan en el presente Reglamento interno con la finalidad de garantizar a nuestros trabajadores que las medidas de resguardo, revisión y control establecidas anteriormente tengan un carácter puramente preventivo y despersonalizado y que resulten conducentes con las finalidades y objetivos señalados, los que son plenamente compatibles con la honra y dignidad de nuestros trabajadores.

**Artículo 132.**

La Empresa garantiza a todos sus trabajadores la reserva de toda información y datos arrojados por los exámenes de alcohol y drogas, de manera de que exista un adecuado resguardo de su intimidad, vida privada y honra.

## TÍTULO XXIX DE LA EXISTENCIA DE SISTEMAS DE CONTROL POR CÁMARAS DE SEGURIDAD

**Artículo 133.**

Con el objeto de velar por la seguridad de los trabajadores que se desempeñan en las instalaciones de la empresa, Editrade S.A. deja constancia que ha implementado un sistema de cámaras de seguridad, el que consiste en una serie de cámaras de seguridad con foco panorámico, las que se encuentran dispuestas en diversos lugares del establecimiento de la Empresa. El control a las labores de los trabajadores que pudiere generar la grabación de estas cámaras es un efecto secundario y accidental, pues, éstas tienen por principal fin la protección de la seguridad, vida e integridad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

**Artículo 134.**

Las cámaras de seguridad se instalarán en lugares y espacios de uso común, garantizando siempre la impersonalidad de las grabaciones.

De esta manera, Editrade S.A. cuenta con 15 cámaras en sus dependencias, cada una de ellas dispuestas en los siguientes espacios de trabajo:

Nº Cámara	Ubicación
Nº 1	Lado Norte Oficina 201
Nº 2	Sala de Reuniones
Nº 3	Oficina Gerente General
Nº 4	Pasillo
Nº 5	Pasillo
Nº 6	Sala de Reunión Chica (Ex - TT)
Nº 7	Entrada
Nº 8	Lado Sur Oficina 202
Nº 9	Data Center
Nº 10	Data Center
Nº 11	Sector Abierto
Nº 12	Sector Abierto
Nº 13	Sector Abierto
Nº 14	Oficina Gerente de Desarrollo
Nº 15	Oficina CEO

#### **Artículo 135.**

Las imágenes grabadas a través de las cámaras de seguridad señaladas anteriormente, serán almacenadas y custodiadas por parte de la Empresa en un lugar secreto y disponiendo la mayor seguridad posible. De esta forma, el Empleador garantizará siempre la reserva de toda información, imagen o dato privado que con ocasión de la labor protectora de las cámaras pudieren, además, almacenar.

### **TÍTULO XXX DE LA SUBCONTRATACIÓN**

#### **Artículo 136.**

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 estas obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior 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 por aplicación del Artículo 478 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XXXI DE LA DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES**

### **Artículo 137.**

Los cargos y sus funciones respectivas que desempeñan los trabajadores de Editrade S.A. son los siguientes:

**ADMINISTRADOR DE DATA CENTER:** Proteger la infraestructura computacional y lo relacionado a ella, incluyendo la información contenida. Velar por la continuidad operacional. Minimizar la probabilidad de ocurrencia de riesgos relacionados.

**ANALISTA DE SISTEMAS JUNIOR:** Realizar tareas para los procesos de "diseño y desarrollo de proyectos" y "soporte y mantención de productos".

**ANALISTA DE SISTEMAS SENIOR:** Realizar tareas para los procesos de "diseño y desarrollo de proyectos" y "soporte y mantención de productos".

**AUXILIAR CONTABLE:** Ejecutar las acciones necesarias para la recaudación de recursos, pago de proveedores y la generación de estados financieros de forma oportuna y confiable.

**CONTADOR GENERAL:** Gestionar recursos y proveer de información contable y financiera confiable y oportuna para la toma de decisiones de la alta dirección, y el cumplimiento con la normativa legal tributaria que le aplique a la empresa.

**DESARROLLADOR:** Realizar desarrollos para los procesos de "diseño y desarrollo de proyectos" y "soporte y mantención de productos".

**EJECUTIVO DE COBRANZA:** Ejecutar las acciones necesarias para la recaudación de fondos derivados de cuentas por cobrar de clientes, comunicándose con los clientes y gestionando la información necesaria.

**EJECUTIVO DE CONFIGURACIÓN:** Asegurar la gestión resolutive de los requerimientos e incidencias del cliente mediante soluciones directas o indirectas.

**EJECUTIVO DE NEGOCIOS:** Manejo de las cuentas de clientes, para los productos y servicios asignados. Asegurar el levantamiento de requerimientos específicos, transmitir información y coordinar acciones para la prestación de servicios y sus pagos.

**EJECUTIVO DE SOPORTE:** Responder a los requerimientos de los clientes asociados

a las soluciones de software, de forma directa o derivando a los procesos y niveles de la organización que corresponda, oportuna y eficazmente

**GERENTE DE OPERACIONES:** Su misión es ser la interfaz estratégica entre la Gerencia General y las áreas operativas, consolidar relaciones de largo plazo con el cliente.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**GERENTE GENERAL, ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:** Su misión es maximizar los beneficios de los propietarios de la empresa, definir lineamientos estratégicos y directrices.

Responder por la generación y control de los planes globales de la organización, y de su ejecución.

Facilitar la generación de la información necesaria para la toma de decisiones asertivas. Tomar a su título, ejecutar o autorizar todas las decisiones fundamentales para el negocio.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**GESTOR DE CALIDAD Y SERVICIO AL CLIENTE:** Integra y gestiona los elementos críticos del sistema de gestión Editrade S.A., en todas sus dimensiones.

Identifica y gestiona los canales de comunicación internos y externos, sobre información relativa al sistema de gestión, procesos, mejoras o cualquier elemento crítico o de valor para el servicio y la compañía.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**INGENIERO SOFTWARE:** Realizar desarrollos para los procesos de "diseño y desarrollo de proyectos" y "soporte y mantención de productos" y liderar proyectos.

**JEFE DE COBRANZA:** Determinar y gestionar las acciones necesarias para la recaudación de fondos por cobrar.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**JEFE DE PROYECTO:** Planificar y controlar los procesos de diseño y desarrollo, en base a los estándares de servicio de Editrade S.A. y a los requerimientos especificados en los acuerdos con el cliente.

velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**JEFE DE PROYECTO SIGAD ADUANERO:** Planificar, liderar y controlar los procesos de diseño y desarrollo, en base a los estándares de servicio de Editrade S.A. y a los requerimientos especificados en los acuerdos con el cliente.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**JEFE DE PROYECTO SIGAD CONTABLE:** Planificar, liderar y controlar los procesos de diseño y desarrollo, en base a los estándares de servicio de Editrade S.A. y a los requerimientos especificados en los acuerdos con el cliente.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**JEFE DE PROYECTO SIGAD WEB:** Planificar y controlar los procesos de diseño y desarrollo, en base a los estándares de servicio de Editrade S.A. y a los requerimientos especificados en los acuerdos con el cliente.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**JEFE DE SOPORTE:** Planificar y controlar los procesos derivados del servicio de soporte en cuanto a la atención al cliente.

controlar y asegurar la correcta gestión de los requerimientos del cliente impulsar el trabajo colaborativo, las habilidades y talentos de su equipo de trabajo.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**PRODUCT MANAGER:** Manejo de las cuentas de clientes, para los productos y servicios asignados.

Asegurar el levantamiento de requerimientos específicos, transmitir información y coordinar acciones para la prestación de servicios y sus pagos.

**SECRETARIA RECEPCIONISTA:** Satisfacer las necesidades de comunicación de todos los colaboradores, operando la central telefónica, atendiendo al público en sus requerimientos de información y derivación, ejecutando y controlando la recepción y despacho de la correspondencia, apoyando a las actividades administrativas y de gestión al cliente.

**SUBGERENTE DE GESTIÓN TI:** Asegurar la continuidad operacional a través de buenas prácticas en el uso de TI.

Alinear los servicios de tecnologías de la información adecuándose con las necesidades de la empresa y del cliente.

Promover la protección de las personas, infraestructura computacional y todo lo relacionado con esta, incluyendo la información contenida.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**SUBGERENTE COMERCIAL/ SUBGERENTE DE LÍNEA DE NEGOCIOS IMPORTLINE:** Gestión del equipo de ventas relacionada con Importline, manejo de las cuentas de clientes, para el producto Importline.

Asegurar el levantamiento de requerimientos específicos, transmitir información y coordinar acciones para la prestación de servicios y sus pagos.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**SUBGERENTE FÁBRICA DE SOFTWARE:** Tiene como misión ser la interfaz táctica entre el área comercial, operaciones y el equipo de diseño y desarrollo. Debe orientar los proyectos a generar valor y relaciones de largo plazo con el cliente.

Velar por la aplicación de las políticas de seguridad pertinentes a los servicios y procesos de la organización, tanto para sí mismo, como de las personas a su cargo.

**OFICIAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN:** Responsable por la planificación, integridad y control del sistema de seguridad de la información, articulando a los actores y procesos relevantes dentro y fuera de la organización.

**OFICIAL DE SEGURIDAD DE DATACENTER Y COMUNICACIONES:**

Responsable de la integridad y control de la infraestructura que sustenta la operación y continuidad del negocio, articulando a los actores y procesos relevantes dentro y fuera de la organización.

**OFICIAL DE SEGURIDAD DOCUMENTAL Y COMPLIANCE:** Responsable de la integridad, coherencia y control de los activos documentales y roles de las personas que sustentan la operación y continuidad del negocio, articulando a los actores y procesos relevantes dentro y fuera de la organización.

**OFICIAL DE SEGURIDAD DE SOFTWARE:** Responsable de la integridad, coherencia y control de los activos de software que sustentan la operación y continuidad del negocio, articulando a los actores y procesos relevantes, dentro y fuera de la organización.

**SENIOR LEGAL COUNSEL:** Responsable de la integridad, coherencia y control de las acciones legales dentro y fuera de la organización.

**JEFE DE COBRANZA Y CONTROL ADMINISTRATIVO:** Responsable de Gestionar el área de Cobranza, Gestionar el área de Central Telefónica, Control de compras administrativas y Control asistencia de personal

## **TITULO XXXII DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS**

### **Artículo 138.**

Todo trabajador y trabajadora de Editrade S.A. deberá mantener un comportamiento probo, íntegro y abstenerse de realizar conductas que pudieran vincular a la compañía con alguno de los delitos establecidos en la ley N°20.393.

En virtud de lo antes expuesto, aquellas inherentes a los respectivos contratos de trabajo y de lo que dispongan las leyes o reglamentos, los trabajadores y trabajadoras de la empresa quedarán sujetos a las siguientes obligaciones y prohibiciones:

Estará prohibido ofrecer, prometer, dar o consentir dar a un empleado público o privado que sea chileno o extranjero un beneficio económico, bajo ningún pretexto o circunstancia.

Todo trabajador y trabajadora de la empresa que, en su relación con los empleados de las entidades públicas, tenga o crea tener algún conflicto de interés, está obligado a reportar las situaciones de conflicto de interés identificadas en tal sentido a la Gerencia General de la empresa.

La Gerencia General deberá mantener registro de las declaraciones de conflicto de interés presentadas por los empleados, evaluando si quienes declaran corresponden a personas que tienen cargos de dirección, supervisión, manejos de fondos, entre otros, que pudieran aumentar el riesgo de comisión de delito de cohecho, debido al poder de decisión que el cargo conlleva. Así mismo, evaluará en los casos que el conflicto de interés corresponda por una relación de parentesco con un empleado público, si el cargo del empleado público corresponde a uno en que pudiera otorgar un beneficio a Editrade Chile S.A. por medio de cohecho.

Si, luego de la evaluación antes descrita, la Gerencia General determina que existe un conflicto de interés, se deberá inhabilitar al trabajador o trabajadora en la relación con la entidad pública involucrada.

Se prohíbe financiar viajes a empleados públicos con fondos de la empresa o por cuenta de ésta.

Los viáticos extendidos a un trabajador de la empresa no podrán ser utilizados para efectuar pagos o invitaciones a empleados públicos o financiar gastos efectuados por ellos.

Se prohíbe hacer regalos o invitaciones, que vayan más allá de lo que determina el protocolo y la buena educación, a clientes o potenciales clientes del sector público o a sus empleados, o a empleados de cualquier institución pública nacional o extranjera. Los Fondos Fijos solo podrán ser utilizados para cubrir gastos menores relacionados con la operación normal y habitual de la empresa, según lo establece el procedimiento que para estos efectos tiene la empresa, y no podrán ser usados para realizar invitaciones a entidades públicas, salvo que:

Sea previamente informado y autorizado por el la Gerencia de Administración  
No sean utilizados en Delitos señalados en la Ley 20.393.  
Se rinda en forma separada a las rendiciones normales, sin superar el valor de 3UF  
Se señale nombre, cargo e institución del funcionario público.

Las rendiciones de los fondos fijos asignados, deberán ser realizadas con la frecuencia y montos establecidos que, para estos efectos, el procedimiento de la empresa señala, el que deberá ser comunicado al trabajador o trabajadora en forma previa.

Se prohíbe aceptar y mantener contratistas, proveedores y prestadores de servicios en general que no se ajusten a las políticas de aceptación, regulación y mantención de Editrade Chile S.A. que consten en los procedimientos y políticas publicadas vigentes. El trabajador o trabajadora estará obligado a informar de inmediato a la Gerencia General sobre cualquier situación de la cual tome conocimiento que pudiese resultar en la utilización ilegal de dinero, bienes, actos o contratos del empleador.

#### **Artículo 139.**

Editrade S.A. dispondrá de un canal para que los trabajadores y trabajadoras, realicen consultas o denuncien casos relacionados con los principios relacionados con los delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Aquellas denuncias que se encuentren relacionadas con los delitos estipulados en la Ley 20.393 serán derivadas hacia la Gerencia General de la empresa. Dicha gerencia analizará y administrará dichas denuncias, pudiendo solicitar el inicio de una investigación al respecto, la cual se deberá efectuar en forma reservada.

#### **Artículo 140.**

Las sospechas fundadas de violación en relación a la ley nacional, o a políticas, normas y procedimientos que posea la empresa que trate alguno de los siguientes asuntos, deben denunciarse a través de los canales implementados por la empresa:

Un supuesto cohecho a un empleado público.

Conocimiento o sospecha de vinculación de un trabajador o trabajadora, proveedor, cliente o tercero, con actividad terrorista o de lavado de activos.

Además, este canal servirá de orientación al trabajador de la empresa, en caso de necesitar discriminar si está frente a un riesgo de comisión de alguno de los delitos estipulados en la ley.

#### **Artículo 141.**

La Gerencia General será la responsable de analizar y administrar las denuncias recibidas que tienen relación con los delitos estipulados en la Ley 20.393, y se asegurará de que se tomen las medidas necesarias para tales denuncias.

Las denuncias realizadas sobre incumplimiento del Sistema de Prevención de delitos señalado en el presente título, deberán contemplar los siguientes aspectos:

Descripción detallada de la situación en la cual fue conocida la transacción que motivó la denuncia. Incluir los fundamentos, sobre los cuales está basada la presunción de esta posible operación o situación inusual o sospechosa.

En el caso de existir un beneficiario de la transacción, indicar sus datos personales.

La comunicación debe contener la mayor cantidad posible de información del denunciado/sospechoso.

La Gerencia General mantendrá un archivo confidencial con toda la información recibida.

Se harán todos los esfuerzos razonables para asegurar la confidencialidad de los asuntos referentes a sospechas de violación a normativas legales o a las políticas, normas y procedimientos que posee Sociedad Aravena Pinto Limitada.

**Artículo 142.**

Una vez recibida la denuncia, la empresa tendrá un plazo de 10 días corridos para el análisis de la misma y de los eventuales antecedentes que se presenten. Transcurrido dicho plazo, en caso de considerar insuficientes los antecedentes aportados para iniciar una investigación, se deberá archivar la denuncia.

En caso contrario, después de transcurrido el plazo de 10 días precedentemente indicado, la Gerencia General deberá iniciar una investigación, manteniendo absoluta reserva y confidencialidad sobre la identidad del denunciante, de el o los denunciados y de los antecedentes que digan relación con la investigación.

Durante la investigación, la dicha gerencia deberá recabar los antecedentes necesarios que permitan comprobar la denuncia.

La Gerencia General podrá acordar mantener abierta la investigación por el periodo que estimen conveniente a fin de reunir los antecedentes necesarios para comprobar la efectividad de las conductas sospechosas, o desestimar su ocurrencia.

La investigación deberá incluir una entrevista con el denunciado bajo estricta reserva del resto del personal de la empresa, a fin de corroborar la veracidad de la denuncia, siempre respetando las garantías constitucionales y derechos fundamentales establecidos a favor de los trabajadores, sin perjuicio de las consecuencias o efectos a que pueda dar lugar el resultado de la investigación, en conformidad con el procedimiento y sanciones establecidas en este título, políticas de la empresa y contrato de trabajo del denunciado.

La Gerencia General emitirá un informe con el resultado de la investigación. Dicho informe tendrá la calidad de confidencial y podrá permitir determinar las sanciones a aplicar al trabajador o trabajadora, cliente o proveedor.

Durante todo este periodo se deberá mantener la absoluta confidencialidad y reserva de las identidades de denunciante y denunciado.

**Artículo 143.**

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este título o la vulneración de las prohibiciones aquí impuestas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, darán lugar a sanciones administrativas contenidas en el presente reglamento interno.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se reserva su derecho para aplicar la desvinculación, cuando la investigación solicitada por el Encargado de Prevención permita concluir que existen pruebas fundadas de participación del trabajador o trabajadora en actos ilícitos, según lo expuesto en párrafos precedentes.

## SEGUNDA PARTE REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

### PREÁMBULO

Las disposiciones del presente título tienen por objetivo establecer las normas generales de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que regirán en Editrade S.A., en conformidad a lo preceptuado por el Decreto Supremo N° 40 y por la Ley 16.744, cuyo artículo 67 es el siguiente:

*"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 multa a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo 1 del Título III del libro I del Código del Trabajo".*

Vistos los objetivos planteados en este reglamento, se solicita a todo el personal su amplia cooperación y el estricto cumplimiento de las normas contenidas en él.

### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.

Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

**Entidad empleadora:** Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo (Art. 25° de la Ley N° 16.744).

**Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra a del Código del Trabajo). En el caso del presente Reglamento Interno, al empleador se le denominará, indistintamente, la "Empresa" o "Editrade S.A."

**Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra B del Código del Trabajo).

**Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3° del Código del Trabajo).

**Jefe directo:** Es la autoridad inmediatamente jerárquica respecto de la cual el Trabajador depende en el desarrollo de sus funciones.

**Riesgo profesional:** Riesgos a que está expuesto el trabajador a causa o con ocasión de la prestación de sus servicios y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

**Equipo de protección personal:** Elemento o conjunto de elementos que permite a un trabajador actuar en contacto directo con la sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

**Accidente de trayecto:** Son aquellos sufridos por el trabajador en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación 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 ocurrir el siniestro. El accidente del trayecto deberá ser acreditado ante la Asociación Chilena de Seguridad, mediante parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. (Art. 5º Ley 16.744 y Art. 7º inciso 2º DTO. N° 101).

**Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5º Ley 16.744).

**Enfermedad profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 7º Ley 16.744).

**Organismo administrador del seguro:** en este caso, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

**Comité paritario de higiene y seguridad:** Grupo integrado por tres representantes patronales y tres representantes laborales, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial en la empresa, en conformidad con el

Decreto Supremo N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Departamento de prevención de riesgos:** Dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Art.8º Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

**Normas de seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento.

## **Artículo 2.**

La empresa y los trabajadores quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y a sus reglamentos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro por la autoridad y a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas de su Departamento de prevención de riesgos y de su Comité Paritario.

**Artículo 3.**

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

**Artículo 4.**

Será preocupación permanente de la Empresa adoptar las medidas de prevención de riesgos que sean necesarias para proteger efectivamente la vida y salud de los trabajadores.

**Artículo 5.**

Editrade S.A. mantendrá en funcionamiento en cada oficina, planta o faena, si así correspondiera en conformidad a la ley, un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 16.744 y en los Decretos Supremos N° 54 de 1969 y N° 76 de 2006, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los cuales deberán estar permanentemente preocupados de realizar actividades de prevención de riesgos tendientes a evitar accidentes y enfermedades profesionales, para lo cual deberán confeccionar un programa anual sobre la materia.

**Artículo 6.**

El o los Comités Paritarios de la Empresa contarán con una asesoría directa de un experto en prevención asignado para cada instalación de Editrade S.A. Los colaboradores deberán otorgar todas las facilidades posibles para la buena gestión de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

**Artículo 7.**

Editrade S.A. mantendrá un programa permanente de capacitación y motivación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, dando cumplimiento de esta manera a las normas sobre la obligación de informar los riesgos laborales contenidas en el Título VI del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este objetivo se cumplirá con

programas de charlas de inducción a trabajadores nuevos, cursos, publicación de afiches, distribución de instructivos, charlas sobre peligros específicos, etc.

La Empresa, para dar cumplimiento a la normativa vigente, requerirá la permanente identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, el establecimiento y la implementación de las medidas de control de los riesgos, para las actividades rutinarias y no rutinarias, realizadas por el personal propio, de contratistas y visitas.

## **TÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 8.**

Todos los trabajadores de Editrade S.A. estarán obligados a tomar cabal conocimiento de estas normas de higiene y seguridad contenidas en este reglamento y ponerlas en práctica. Estas normas han sido establecidas con el propósito de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedad profesionales que puedan afectar a los

trabajadores y bienes de la empresa.

**Artículo 9.**

Teniendo en cuenta que la prevención de riesgos profesionales es de interés común, los trabajadores deberán participar activamente y comprometidos con el cumplimiento de las normas de seguridad que se identifiquen en el presente reglamento.

**Artículo 10.**

Todos los trabajadores deberán respetar la política interna relativa a la seguridad de Editrade S.A., no manipular las cámaras instaladas en las dependencias del empleador, y en especial evitar cualquier conducta que pueda atentar contra su correcto funcionamiento. Asimismo, se deberá cumplir con la inducción e instrucción de los riesgos al interior del trabajo, debiendo preguntar todas las dudas que tenga sobre el particular, a fin de evitar futuros problemas, accidentes u otros por desconocer dicha información que se entrega y pone a su disposición.

**Artículo 11.**

Todos los trabajadores deberán participar activamente en los cursos o charlas de prevención de riesgos que dicte el área de prevención de riesgos o el organismo administrador de la Ley 16.744. Asimismo, deberán participar en las actividades de prevención de riesgos establecidas para su área de trabajo.

**Artículo 12.**

Todo trabajador deberá revisar cualquier superficie de trabajo transitoria que fuera a usar antes de iniciar la labor encomendada, con el objetivo de constatar que dichas superficies cumplan las normas vigentes y que no presenten riesgos de accidentes. En caso de deficiencias, deberá informar por escrito a su jefe directo, sin perjuicio de la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

**Artículo 13.**

Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas.

**Artículo 14.**

Todo trabajador utilizará los casilleros individuales para los fines exclusivos a que fueron destinados, debiendo además, mantenerlos perfectamente aseados y ordenados.

**Artículo 15.**

El trabajador que padezca de alguna afección que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá informar esta situación a su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

**Artículo 16.**

Todo trabajador, deberá dar aviso a su jefatura directa de cualquier anomalía que observe en las condiciones y ambiente en el que trabaja y que pueda producir riesgos para las personas. No se permitirá que el trabajador se exponga a riesgos innecesariamente.

**Artículo 17.**

El almacenamiento de materiales en uso o desuso, basuras, desechos, etc., se efectuará en los lugares específicos destinados por la empresa para estos efectos, a fin de evitar lugares de depósitos indebidos que puedan dificultar vías de circulación o desplazamiento. A su vez el retiro de estos residuos estará a cargo de personal autorizado para su manipulación.

**Artículo 18.**

Todo trabajador encargado de un vehículo y/o equipo, al término de su jornada deberá desconectar o asegurar todos sus elementos de control, para evitar imprudencias o actos de terceros que puedan crear condiciones inseguras.

**Artículo 19.**

Todo trabajador conductor de cualquier vehículo motorizado deberá portar en forma permanente su cédula de identidad y licencia de conducir vigente, en conformidad a la clase del vehículo a conducir que se encuentre habilitado.

**Artículo 20.**

El trabajador deberá cooperar en el mantenimiento del aseo de los lugares de trabajo, áreas de circulación y edificios en general de la empresa Editrade S.A.

**Artículo 21.**

El trabajador deberá hacer un buen uso de las escaleras, ocupando los pasamanos y evitando correr, subir o bajar despreocupadamente. Asimismo, evitará efectuar sobreesfuerzos.

### **TÍTULO III DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN**

**Artículo 22.**

Todo trabajador nuevo y antiguo deberá asistir a un curso de prevención de riesgos básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

**Artículo 23.**

Será responsabilidad del trabajador estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a efectuar y las medidas de control de riesgos a realizar. De existir dudas sobre ellas, se deberá solicitar asesoría a su jefatura directa u otras áreas técnicas de Editrade S.A.

**Artículo 24.**

El trabajador deberá preocuparse y cooperar con el cuidado, mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de los equipos, máquinas, herramientas de trabajo e instalaciones generales de Editrade S.A. Su preocupación no sólo deberá limitarse a evitar incidentes que puedan afectarle a él, sino a todos los trabajadores de la Empresa, lo que significa un compromiso real con la prevención de riesgos.

**Artículo 25:**

El trabajador deberá notificar cualquier peligro (condición o acción insegura) o incidentes que ocurran, reportándolo a su jefe directo o a través de los medios que la Empresa establezca. Deberá ser preocupación de cada jefatura directa motivar a sus trabajadores para que reporten los peligros e incidentes, canalizándolos al área que corresponda para el control del peligro informado.

**Artículo 26.**

Las jefaturas directas deberán estimular el aporte de ideas relativas a la prevención de riesgos por parte de los trabajadores, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.

**Artículo 27.**

Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir sus instrucciones y preservar su integridad.

**Artículo 28.**

El trabajador deberá estar siempre dispuesto a participar en los programas de capacitación que se coordinen en materias de prevención de riesgos, otorgándose por parte de sus jefes directos la autorización y apoyo necesario para participar en dichos programas.

**Artículo 29.**

El trabajador de Editrade S.A. deberá participar activamente en los ejercicios de evacuación ante emergencias, manteniéndose informado sobre los instructivos y manuales con que deberá contar cada uno de sus centros de trabajo. Al mismo tiempo, deberá estar dispuesto a participar en los programas de entrenamiento sobre el uso de los extintores u otros equipos de protección de incendios en los cuales sea necesario instruirlo.

**Artículo 30.**

Las brigadas de emergencia de la empresa y los trabajadores que forman parte de ella (brigadistas) deben cumplir con las funciones, obligaciones y responsabilidades establecidas en los estatutos de brigada y emergencia de la Empresa, ya que una vez que se integran a la brigada se obligan a participar en las actividades que esta realiza para prevenir riesgos en el trabajo y para actuar en casos de que tales riesgos se materialicen.

Todo accidente sufrido por un brigadista a causa de las actividades realizadas para la brigada, se consideran de origen laboral y son cubiertos por la Ley N° 16.744.

Todo trabajador de la Empresa deberá estar siempre dispuesto a apoyar la labor de las brigadas de emergencia que existen en los centros de trabajo y de las que se constituyan a futuro.

**Artículo 31.**

El trabajador deberá presentarse en condiciones físicas satisfactorias a su trabajo. En caso de sentirse enfermo, deberá comunicarlo a su jefe directo.

**Artículo 32.**

Cuando un jefe determine y ordene a uno o varios trabajadores que ejecuten un trabajo para la cual no han sido entrenados y que presuma un riesgo de accidente, el o los trabajadores podrán previamente consultar al Comité Paritario respectivo, el que, luego de un análisis de riesgos, determinará las medidas de prevención a considerar. Los trabajadores podrán negarse a ejecutar la labor riesgosa mientras no se cumpla con las exigencias de prevención formuladas por el señalado Comité Paritario.

**Artículo 33.**

Será responsabilidad de Editrade S.A. velar que los contratistas o subcontratistas que le presten servicios cumplan con las normas de seguridad de los trabajos que realicen. Para ello, la empresa cuenta con Reglamento especial para contratistas y subcontratistas, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 66 bis de la Ley 16.744 y el D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 34.**

El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo o que se encuentre en reposo médico por enfermedad profesional, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un certificado de alta otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por el jefe directo del trabajador afectado, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal de la Empresa.

**Artículo 35.**

Todos los trabajadores deberán considerar las instrucciones que los jefes superiores impartan en orden a velar por su seguridad personal y/o los intereses de Editrade S.A.

## TÍTULO IV DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

**Artículo 36.**

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa Servicios Editrade S.A. está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, proporcionando al trabajador, cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad, los Elementos de Protección Personal (EPP) según el riesgo a que esté expuesto.

**Artículo 37.**

Los elementos de protección personal a usar por los trabajadores de la empresa deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza.

**Artículo 38.**

El trabajador a cargo de un elemento de protección personal deberá usarlo en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo, siendo de su responsabilidad mantenerlo en perfecto estado de funcionamiento (Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud). Cuando el elemento de protección se encuentre en mal estado, deberá comunicarlo de inmediato a su jefe directo.

**Artículo 39.**

Para solicitar nuevos elementos de protección personal, el trabajador está obligado a entregar a su jefe directo el que tenga gastado o deteriorado.

**Artículo 40.**

En caso de pérdida o deterioro culpable o doloso del elemento de protección entregado por la empresa, que estén debidamente comprobados, el valor de reposición será descontado de la remuneración del trabajador y/o de la liquidación que se efectuó con motivo de la terminación de su contrato de trabajo, en conformidad al Artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo.

**Artículo 41.**

Por razones de higiene, los elementos de protección tales como anteojos, respiradores, máscaras, guantes, zapatos, cascos y otros, en los cuales por el uso haya riesgo de contraer enfermedades o infecciones, será de uso estrictamente personal.

**Artículo 42.**

Los jefes directos serán responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección, motivando o instruyendo al trabajador sobre la importancia de utilizarlos. El jefe directo deberá detectar y dar solución a situaciones en que el trabajo que se efectúe necesite el uso de algún elemento de protección no considerado dentro de los existentes.

## **TÍTULO V DE LAS PROHIBICIONES EN GENERAL**

**Artículo 43.**

Queda prohibido a los trabajadores de Editrade S.A. lo siguiente:

1. Asistir al trabajo bajo la influencia del alcohol y/o drogas y consumir bebidas alcohólicas y/o drogas en todas las instalaciones de la Empresa.
2. Ejecutar sus labores por medio de teletrabajo o en trabajo a distancia bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas ilícitas.
3. Asistir al trabajo encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este caso, debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quién resolverá al respecto.
4. Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
5. Fumar al interior de las instalaciones de la Empresa.
6. Encender fuego, fogatas o mantener fuentes de calor en áreas donde existe prohibición de hacerlo.
7. Cometer acciones inseguras que puedan comprometer su seguridad o la del resto de los trabajadores.
8. Desobedecer las normas e instrucciones que se impartan en Prevención de riesgos.

9. No usar elementos de protección personal que la Empresa le entregue para su seguridad.
10. Destinar el uso de los elementos de protección personal para fines que no sean laborales.
11. Usar elementos de protección personal en mal estado.
12. Apropiarse o sustraer los elementos de protección personal de otro trabajador.
13. Operar máquinas, equipos y/o herramientas para la cual no estén capacitados, así como efectuar trabajos peligrosos sin la autorización de la jefatura directa.
14. Entrar a lugares peligrosos donde exista prohibición de hacerlo.
15. Tratarse en forma particular o por cuenta propia las lesiones derivadas de un accidente del trabajo y/o enfermedad profesional.
16. Reparar equipos, máquinas, instrumentos e instalaciones por cuenta propia.
17. Negarse a participar en cursos o charlas de capacitación dirigidos a proteger su seguridad.
18. Negarse a colaborar en la investigación de un accidente o esconder información sobre condiciones peligrosas que puedan ocasionar un accidente.
19. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentación sobre prevención de riesgos, como asimismo dañar equipos, instrumentos, herramientas e instalaciones de Editrade S.A.
20. Hacer mal uso de los equipos de control de incendio existente en los edificios (red húmeda, seca, extintores, detectores de humo, sistemas de alarmas, teléfonos, etc.) y/o vehículos de la Empresa.
21. Resistirse a participar en los simulacros programados por Editrade S.A. para hacer frente a una emergencia.
22. Resistirse a evacuar el lugar de trabajo ante la instrucción de hacerlo frente a una emergencia detectada.
23. No usar los dispositivos de seguridad existentes en equipos, instalaciones, herramientas y máquinas, los cuales permiten controlar riesgos de accidentes.
24. Denunciar un accidente como de trabajo cuando no tenga relación con él.
25. Exceder los límites de velocidad fijados por la ley, vialidad, la Dirección General del Tránsito u otra autoridad competente, como así también por la empresa, si esta ha fijado un límite menor.
26. Utilizar celulares mientras trabaja.

## **TÍTULO VI DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS NIVELES DE MANDO**

### **Artículo 44.**

Toda persona que tenga trabajadores a su mando es responsable directo de que los trabajos se efectúen con la máxima seguridad y de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes. Todo supervisor o jefatura debe tomar oportunamente las medidas de seguridad que sean necesarias ante cualquier nueva labor.

### **Artículo 45.**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 70 del Título VII de la Ley N° 16.744, se considerará negligencia inexcusable o actos, omisiones o imprudencias temerarias las siguientes faltas o incumplimientos graves:

Todas aquellas que, en forma deliberada, involucren graves lesiones o daños físicos ocurridos o que a juicio del Comité Paritario revistan una potencial gravedad.

Todas aquellas que, en forma deliberada, sin haber producido lesiones y/o daños serios, tuvieran un alto potencial de gravedad para otras personas.

Toda acción o falta de acción que en forma deliberada cause lesiones y/o daño a la persona u otras personas, al haberse comprobado que el causante tenía conocimiento y habilidades suficientes y que se encontraba física y mentalmente capacitado.

Toda repetición deliberada de un acto inseguro que dio por resultado lesión y/o daño.

Toda actitud negativa de un trabajador que, se refleje en incidentes con las características mencionadas en A, B, C y D.

## **TÍTULO VII PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMOS ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA**

### **Artículo 46.**

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al organismo administrador la de los accidentes del trabajo. Esto se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir el Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

### **Artículo 47.**

Los trabajadores o sus derechos-habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar, dentro del plazo de 90 días hábiles, ante la comisión médica de reclamos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos.

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

**Artículo 48.**

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los servicios de salud, de las instituciones de salud previsional o de las mutualidades de empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo del régimen previsional a que está afiliado que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si estos fueran posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el servicio de salud, el Instituto de Previsión Social, la mutualidad de empleadores, la caja de compensación de asignación familiar o la institución de salud previsional, según corresponda, deberá reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que lo solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento

respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

**Artículo 49.**

La Comisión médica de reclamos también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los organismos administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada, enviada a la Comisión médica o a la Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la comisión o de la inspección referidas.

**Artículo 50.**

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

De las actuaciones de la Comisión médica de reclamos y de los organismos administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.

De los recursos de apelación, que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión médica dictare, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 79 del D.S. N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 51.**

Los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

**Artículo 52.**

Para los efectos de la reclamación ante la superintendencia a que se refieren el inciso 3º del Artículo 77 de la Ley N°16.744 los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos 80 y 91 del D.S. N° 101.

**TÍTULO VIII**  
**ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**Artículo 53.**

Ante la ocurrencia de un accidente del Trabajo, se deberá llevar a cabo el siguiente procedimiento:

El trabajador deberá informar a su jefe directo.

El jefe directo debe comunicar a Prevención de Riesgos y/o al Departamento de Administración en forma inmediata. Si la persona no puede trasladarse por sus propios medios, Prevención de Riesgos y/o el Departamento de Administración se ocupará del traslado a la ACHS más cercana.

Los conductores en terreno deben dirigirse inmediatamente a centro de la ACHS más cercano. De no ser posible el traslado por sus propios medios, debe llamar a la Empresa e informar su ubicación para ser orientado y socorrido.

El jefe directo debe investigar el accidente en forma inmediata. Se determinará junto con Prevención de riesgos las medidas inmediatas a implementar para evitar que el accidente vuelva a ocurrir.

Sin perjuicio de lo anterior, el jefe directo debe investigar con más detalle, en un plazo máximo 24 horas, e informar a Prevención de Riesgos y/o al Departamento de Administración. En virtud de esta investigación, se establecerán medidas correctivas que serán comunicadas e implementadas en un plazo máximo de 30 días. Posteriormente se realizará la toma de declaración al accidentado y testigo si existen.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realizará su investigación de Accidentes y entregará copia de ésta a al Departamento de Administración.

**Artículo 54.**

Ante la presencia de una eventual Enfermedad Profesional, se deberá llevar a cabo el siguiente procedimiento:

El trabajador deberá informar a su jefe directo.

El jefe directo informará a Prevención de Riesgos y/o al Departamento de Administración los síntomas que presenta el trabajador, para realizar la solicitud de hora médica y ser atendido por la ACHS.

El jefe directo deberá enviar un correo electrónico a Prevención de Riesgos y/o al Departamento de Administración con información del trabajador que contenga lo siguientes:

1. Nombre completo del Trabajador.
2. Rut.
3. Fecha de nacimiento.
4. Teléfono.
5. Dirección.
6. Parte del cuerpo afectada.
7. Síntomas.
8. Tiempo en la empresa.

Prevención de Riesgos y/o el Departamento de Administración coordinará con la ACHS la atención médica del trabajador para ser atendido a la brevedad.

Si el organismo administrador (la ACHS) considera que se presenta una enfermedad profesional, solicitará a la Empresa la coordinación con un especialista para realizar la evaluación del puesto de trabajo y determinar si la enfermedad es de origen común o laboral.

Al finalizar el proceso de evaluación, la ACHS notificará al trabajador la Resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades profesionales. En caso de que el accidente o la enfermedad sea de origen común, todas las prestaciones entregadas por la ACHS se descontarán a su previsión correspondiente.

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con su resolución puede apelar en la Superintendencia de Seguridad Social.

#### **Artículo 55.**

El trabajador, en caso de un accidente del trabajo o síntomas de malestar por exposición a un agente físico, químico o biológico del tipo laboral que pueda conducir a una enfermedad profesional, deberá dar cuenta de inmediato a su jefe directo, quien a su vez lo podrá enviar al servicio médico del centro de trabajo correspondiente, notificando al organismo administrador por los medios establecidos por el este último.

#### **Artículo 56.**

Junto a lo anterior, Prevención de Riesgos y/o al Departamento de Administración deberá proceder, dentro de las siguientes 24 horas, a completar el formulario D.I.A.T. o D.E.P. respectivo.

#### **Artículo 57.**

El jefe directo deberá preocuparse de proponer medidas de control y verificar el cumplimiento de estas, a objeto que el hecho no se repita.

**Artículo 58.**

El trabajador deberá cooperar con la investigación del accidente que efectúe Comité Paritario de la Empresa.

**Artículo 59.**

El plazo para dar cuenta de un accidente del trabajo es de 24 horas desde que se conoció el accidente. De acuerdo a esta norma, el trabajador deberá denunciar a la brevedad todo accidente que le ocurra, por leve que este sea.

**Artículo 60.**

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

**Artículo 61.**

La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello, en conformidad al Artículo 76 de la Ley N° 16.744.

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

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Artículo 80 de la Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al organismo administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por este por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

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

**Artículo 62.**

Cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, o en cualquier otro hecho en que se atente contra la salud o seguridad de los trabajadores que se deba precisamente a una conducta negligente o intencional, se podrá proceder al despido del trabajador, sin perjuicio de ejercer, además, las acciones civiles o criminales que pudieren proceder.

**Artículo 63.**

En todo caso, la jefatura del Departamento de Administración podrá calificar la gravedad de un accidente, incidente, enfermedad u otra circunstancia efectuando la investigación correspondiente debidamente documentada.

**Artículo 64.**

Para todo lo que no está regulado en el presente reglamento, tanto la Empresa como el Comité Paritario, se atenderán a lo dispuesto en la Ley 16.744 en sus decretos complementarios.

## **TÍTULO IX PROCEDIMIENTO ANTE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES**

**Artículo 65.**

En caso de accidente grave o fatal, la empresa debe:

- 1.- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- 2.- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda. Para los efectos de las obligaciones antes señaladas se establecen las siguientes definiciones:

**Accidente fatal del trabajo:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

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

Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida parcial o total 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 o sin compromiso óseo.

Obliga a realizar maniobras de reanimación. Se entiende por éstas el 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).

Obliga a realizar maniobras de rescate. Estas maniobras son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando este se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

Ocurra por caída de altura, de más de 1,8 metros. Esta altura se mide 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.

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

#### Rol del Empleador:

Cuando ocurra un accidente fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la(s) faena(s) afectada(s) y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en estas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado. La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en faena, traslado al centro asistencial, atención prehospitalaria, atención de urgencia, primeras horas de hospitalización u otro lugar. La obligación de suspensión no es exigible en el caso de los accidentes de trayecto, ni de los accidentes de trabajo ocurridos en la vía pública.

El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y la Seremi que corresponda al domicilio en que este ocurrió. Se deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y Seremi de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente.

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades: Dirección del Trabajo. [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl) y Ministerio de Salud [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl)

El deber de notificar a los organismos fiscalizadores deberá contener la siguiente información: nombre, RUT del trabajador, razón social y RUT empleador, dirección de ocurrencia del accidente y el tipo de accidente (fatal o grave), descripción de lo ocurrido u otros que sean requeridos.

En aquellos casos en que la entidad responsable de informar no pueda cumplir con su deber de información, por razones de fuerza mayor o imposibilidad absoluta, podrá realizar dicha obligación en primera instancia al informar a la entidad fiscalizadora sectorial que sea competente en relación con la actividad que desarrolla (Directemar, Sernageomin, entre otros), para luego, cuando las condiciones lo permitan, informar a la Inspección y Seremi de Salud. De esta forma, las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información comunicarán directamente a la Inspección y Seremi que corresponda, mediante las vías establecidas en el número precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.

El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas a la Inspección del Trabajo o a la Seremi de Salud que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan

subsano las deficiencias constatadas, dando cumplimiento a las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su respectivo organismo administrador.

La reanudación de faenas solo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o Seremi de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán el cumplimiento de las medidas inmediatas u otras que estimen pertinentes.

La entidad fiscalizadora entregará al empleador un respaldo de la referida autorización.

Corresponderá al empleador, mediante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran.

En los casos de empresas principales, corresponderá al Comité de faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Depto. de Prevención de dicha empresa. Si no existiese Depto. de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con un Depto. de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar al Comité Paritario un representante de sus trabajadores elegidos por estos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley 16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente cuando ésta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley 16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

#### **Artículo 66.**

Todo lo no expuesto en este Título deberá ser complementado, en los casos que sea procedente, con lo preceptuado en el Título anterior.

## **TÍTULO X COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **Artículo 67.**

De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal, o agencia en que trabajen más de 25 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 le encomiende la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

#### **Artículo 68.**

El o los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designará además, otro en carácter de suplente. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario.

#### **Artículo 69.**

La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

#### **Artículo 70.**

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a. Tener más de 18 años.
- b. Saber leer y escribir.
- c. Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el servicio de salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el área de prevención de riesgos de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos un año.

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará si en la empresa, hay más de un 50% de los trabajadores con menos de un año de antigüedad.

#### **Artículo 71.**

Corresponderá al inspector del trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

#### **Artículo 72.**

Tanto la Empresa como sus trabajadores deberán colaborar en el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que le corresponda desempeñar.

#### **Artículo 73.**

Si en la empresa, faenas, sucursal o agencia existiera un Departamento de prevención de riesgos profesionales, el experto en prevención que lo dirija, formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ellas existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

#### **Artículo 74.**

El o los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera la jefatura del Departamento de Administración o el organismo administrador.

#### **Artículo 75.**

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la Empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajo el tiempo de ellas empleado. Por decisión de la Empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero en tal caso el tiempo ocupado en ellas será

considerado como tiempo extraordinario para los efectos de remuneración. Se deberá dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

**Artículo 76.**

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

**Artículo 77.**

El Comité designará un presidente y un secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

**Artículo 78.**

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador del seguro, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

**Artículo 79.**

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

**Artículo 80.**

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios a Editrade S.A.

**Artículo 81.**

El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con la jefatura del Departamento de Administración. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá sin ulterior recurso el organismo administrador del seguro.

**Artículo 82.**

Son funciones del Comité Paritario:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
4. Decidir si el accidentado o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro.
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados.

**Artículo 83.**

Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dura la faena, empresa, sucursal o agencia.

**Artículo 84.**

Para todo lo que no está contemplado en el presente reglamento, el comité paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley 16.744 y al Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 11 de marzo de 1969.

## **TÍTULO XI NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD RELATIVAS AL TRABAJO A DISTANCIA Y AL TELETRABAJO**

**Artículo 85.** Definiciones.

**Trabajo a distancia:** 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.

**Teletrabajo:** Si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**Artículo 86.**

Los teletrabajadores y trabajadores a distancia tienen iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador.

**Artículo 87.**

El empleador deberá gestionar 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.

En tales lugares, el trabajador no podrá manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras.

**Artículo 88.**

Si los servicios son prestados desde el domicilio del trabajador o desde el domicilio de un tercero, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir. Para esto deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo. Esta matriz deberá ser revisada, a lo menos, anualmente, pudiéndose solicitar a la ACHS para que realice dicha evaluación.

Si el trabajador presta sus servicios desde un lugar que él elija, no es necesaria esta

matriz, pero el empleador igualmente comunicará al trabajador las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad que sea necesario considerar en el lugar de trabajo escogido.

#### **Artículo 89.**

El empleador deberá 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 los materiales que se requieran para desempeñar su trabajo. También deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

Para lo anterior, la ACHS pondrá a disposición del empleador un instrumento de autoevaluación de riesgos. El trabajador tendrá un plazo entre 5 y 10 días

para aplicarlo y reportarlo al empleador, para que, en un máximo de 30 días de recibido, el empleador confeccione la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la que informará a la ACHS en un plazo de 3 días contado desde su confección.

#### **Artículo 90.**

Dentro de los 15 días siguientes de confeccionada la matriz, el empleador desarrollará un programa de trabajo que contenga, a lo menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Además, este programa establecerá las medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas.

El trabajador deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo, de su familia y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

#### **Artículo 91.**

El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas según el siguiente orden de prelación:

eliminar los riesgos;  
controlar los riesgos en su fuente;  
reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y  
en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

#### **Artículo 92.**

El empleador informará por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, la que considerará:

1. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
2. Espacio de trabajo: Pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
3. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: Iluminación, ventilación, ruido y

- temperatura.
4. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
  5. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores.
  6. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
  7. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
  8. Organización del tiempo de trabajo: Pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, indicará los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.
  9. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
  10. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: Riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.
  11. Prestaciones del seguro de la ley N°16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

### **Artículo 93.**

A lo menos cada 2 años se efectuará una capacitación al trabajador, a través de un curso presencial o a distancia de, a lo menos, 8 horas, en el que se abordarán los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Esta capacitación podrá realizarla la ACHS.

### **Artículo 94.**

Una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo, el empleador proporcionará gratuitamente al trabajador los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medio de otras medidas de control.

Sin perjuicio de encontrarse anteriormente estipulado en este Reglamento Interno, se prohíbe a los trabajadores ejecutar sus labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

### **Artículo 95.**

El empleador realizará una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y dispondrá de las medidas de mejora continua que se requieran.

El empleador dispondrá medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, las que se ejecutará a través de inspecciones presenciales al lugar de trabajo o en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, procurando no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. El empleador

podrá siempre requerir a la ACHS para estas inspecciones.

Si el trabajo se lleva a cabo en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones requerirán siempre la autorización previa de uno u otro. La negativa infundada para consentir esta autorización, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, podrán ser sancionadas de conformidad a este Reglamento Interno.

Si la ACHS constatan que las condiciones ponen en riesgo la seguridad y salud del trabajador, prescribirá al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán ser acatadas por el trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo.

#### **Artículo 96.**

Para dar cumplimiento a estas obligaciones, el empleador podrá requerir la asistencia técnica de la ACHS.

El empleador respaldará documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe y la mantendrá, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

## **TÍTULO XII DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES**

#### **Artículo 97.**

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas que se adopten y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente, deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

#### **Artículo 98.**

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

#### **Artículo 99.**

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el ART. N° 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan lo Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estima conveniente y adecuada.

### Artículo 100.

Los riesgos, consecuencias y medidas preventivas son las que se señalan en la siguiente tabla:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Digitación excesiva	Dolor muñecas, brazos. Tendinitis.	Efectuar pausas por cada 10 minutos de digitación, 05 minutos con otra actividad, evitando los movimientos repetitivos.
Sobre esfuerzos en manejo de materiales.	Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna (lumbagos y otros). Heridas, fracturas.	Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los jefes o supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que estos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Si es necesario se deberá completar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzados de seguridad, y otros).
Exposición a ruido.	Disminución de la capacidad auditiva.	En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protecciones auditivas.
Proyección de partículas.	Lesiones como por Ej. Cuerpos extraños Conjuntivitis Erosiones Quemaduras Pérdida de la visión En uno o los dos ojos.	En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que estas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones. A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como: gafas o lentes con vidrio endurecido y protección lateral, caretas protectoras faciales y otros.
Contacto con fuego u objetos calientes.	Quemaduras Asfixias Fuego descontrolado Explosión Muerte	No fumar en áreas donde esté prohibido. Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra.

		<p>Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si estos son inflamables.</p> <p>Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</p> <p>Al terminar la jornada los sistemas de aire acondicionado, equipos eléctricos en general y computadores, deben ser desconectados de la fuente de alimentación eléctrica.</p>
<p>Golpeado con o por, en conducción de vehículos.</p>	<p>Contusiones Fracturas Incapacidades</p>	<p>Solo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la empresa.</p> <p>Observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro de la empresa, recintos de faenas como fuera de estos.</p> <p>Señalizar adecuadamente el área exclusiva de movimientos y estacionamientos de los vehículos.</p>
<p>Herramientas de mano, golpes por o contra elementos físicos o mecánicos.</p>	<p>Golpes Contusiones Heridas Lesiones traumáticas Muerte.</p>	<p>Mantenimiento del lugar de trabajo en orden y aseo.</p> <p>Seleccionar la herramienta adecuada.</p> <p>Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores</p> <p>Utilizar la herramienta solo para lo que fue diseñada.</p>
<p>Caídas de un mismo nivel o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como: Escalas móviles o fijas Andamios Rampas Escaleras Pisos y pasillos</p>	<p>Torceduras Fracturas Esguinces Heridas Contusiones Lesiones traumáticas Parálisis Muerte</p>	<p>Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas de seguridad vigentes.</p> <p>No usar plataformas para almacenamiento de materiales.</p> <p>Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias.</p> <p>Utilizar la superficie adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.</p> <p>Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y de almacenamiento.</p> <p>Dar a escalas un ángulo adecuado. La distancia del muro al apoyo debe ser de 1/4 del largo utilizado.</p> <p>No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos sobre 2 metros de altura, utilizar cinturón de seguridad.</p> <p>Al trapear pisos, utilizar señaléticas para impedir el paso, evitando caídas.</p>
<p>Contacto con energía eléctrica: Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislación.</p>	<p>Quemaduras por proyección de materiales fundidos. Incendios debido a causas eléctricas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanización muscular.</p>	<p>No efectuar uniones defectuosas, sin aislación.</p> <p>No usar enchufes deteriorados ni sobrecargar circuitos.</p> <p>No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra.</p> <p>No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.</p> <p>Realizar mantenimiento periódico a equipos e instalaciones.</p> <p>No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas.</p>

	<p>Quemaduras internas y externas. Lesiones traumáticas por caídas.</p>	<p>No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).          Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).          Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado.          El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados.          Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos.          Se deben informar los trabajos y señalar (en tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.</p>
<p>Caídas y golpes en trabajos con herramientas.</p>	<p>Heridas Contusiones Lesiones múltiples</p>	<p>Para trabajos sobre racks de almacenamiento es obligatorio el uso de arnés de seguridad y cuerda de vida, si la labor se realiza a una mayor o igual a 1,8 mts.          Mantener el orden y aseo.          Señalizar las zonas donde existe peligro de golpes por caídas de material o herramientas.          Uso de elementos de protección personal, calzado, guantes, etc.</p>
<p>Radiación ultravioleta por exposición solar.</p>	<p>Eritema (quemadura solar en la piel).          Envejecimiento prematuro de la piel.          Cáncer a la piel.          Queratoconjuntivitis.</p>	<p>Evitar exposición al sol en especial en horas próximas al mediodía.          Realizara faenas bajo sombra.          Usar protector solar adecuado al tipo de piel.          Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.          Beber agua de forma permanente.          Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel en especial brazos, rostro y cuello.          Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.          Usar lentes de sol con filtro UV-A Y UV-B.</p>
<p>Elementos cortopunzantes.</p>	<p>Heridas cortantes y punzantes.</p>	<p>Emplear de manera correcta los cuchillos cartoneros, abrecartas y demás implementos de similares características.          Retirar los corchetes de las hojas utilizando un sacacorchetes, evitando el uso de las manos.</p>
<p>Atrapamiento en puntos de máquinas.</p>	<p>Amputaciones de manos y dedos.</p>	<p>· Accionar las máquinas y equipos desde el sistema de controles durante las operaciones de fábrica.</p>

		<p>Emplear en todo momento los elementos de protección personal entregados al trabajador para el desarrollo de estas tareas (guantes, lentes, etc.).</p> <p>No intervenir partes móviles en movimiento, sin detener los equipos y/o máquinas.</p> <p>Utilizar herramientas de trabajo en buen estado.</p> <p>No utilizar joyas, pelo suelto, poleras sueltas.</p> <p>Informar a jefatura cualquier desperfecto que presenten los equipos o máquina a su cargo.</p>
Inhalación de solventes.	Afecciones cardio respiratorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emplear máscaras de doble vía con filtros para vapores orgánicos y ácidos.</li> </ul>
Salpicadura de elementos químicos.	Quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emplear careta facial de policarbonato de color blanco.</li> </ul>
Enfermedades profesionales.	Tendinitis Túnel de carpo Epicondilitis Fatiga muscular	<p>Es importante que los trabajadores de nuestra empresa practiquen buenas posturas de trabajo para evitar la ocurrencia de este tipo de enfermedades.</p> <p>Los trabajadores deben respetar y acatar las normas impartidas por el Departamento de prevención de riesgos.</p> <p>Cuando se encuentre frente a su PC, mantenga buenas posturas de trabajo.</p> <p>Realice una pausa de 5 minutos cada una hora, no realice sobre esfuerzos.</p> <p>Avise a un superior si no puede realizar la labor solo.</p> <p>Si presenta algún tipo de dolencia, comuníquela para que se puedan practicar los estudios correspondientes, a fin de evitar una lesión.</p>
Asaltos	Golpes Cortes Amputaciones Muerte	<p>Baje su mirada a fin de evitar contacto visual directo con el asaltante.</p> <p>Abra la caja y siga las instrucciones del asaltante.</p> <p>Mantenga sus manos en alto y no oponga resistencia.</p> <p>Mantenga la calma a fin de proteger su integridad y la de los demás.</p> <p>No oponga resistencia.</p> <p>No huya del lugar si está en el campo visual del delincuente.</p> <p>Retenga a las personas a su alcance que intenten huir.</p> <p>No se acerque al lugar donde está siendo realizado el asalto.</p>
Contacto con agente biológico SARS – Cov – 2	Contagio de coronavirus COVID – 19	<p>Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar</p>

		<p>actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</p> <p>Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en la página web de la ACHS.</p> <p>Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL.</p> <p>Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la Resolución N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 23 de julio de 2020.</p>
--	--	---

El trabajador deberá conocer los riesgos inherentes a su actividad, sin perjuicio de las capacitaciones que se efectúen.

## **TÍTULO XIII DE LA PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS**

### **Artículo 101.**

Todos los trabajadores deberán ser capacitados en el uso y manejo de extintores.

### **Artículo 102.**

El trabajador debe conocer perfectamente el equipo contra incendio de su área de trabajo. El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado y se deberá dar cuenta inmediata a su jefe directo cuando se ha ocupado un extintor, para proceder a su recarga.

El trabajador debe evitar acumular basuras, papeles innecesarios, áreas de trabajo, ya que éstas aumentan carga de fuego dentro de las oficinas.

De igual manera, el trabajador debe tomar las providencias necesarias para evitar el inicio de un fuego.

Es responsabilidad de las Jefaturas instruir a su personal en el uso de equipos de extinción y planes de emergencia.

**Artículo 103.**

Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate, si se encuentra entrenado en el uso de equipos contra incendio, deberá dar la alarma a viva voz, tomar el equipo adecuando al tipo de fuego que se ha origina y más próximo y proceder a su extinción si es posible. En caso de no estar entrenado, deberá dar la emergencia, indicando el lugar del siniestro. Luego, deberá abandonar rápidamente el lugar, teniendo siempre presente que los extintores portátiles apagan fuegos iniciales, pero no un incendio.

El trabajador deberá ceñirse al plan de evacuación de la empresa, con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

**Artículo 104.**

Dada la alarma de incendio, se deberá seguir las instrucciones impartidas por personal a cargo y además mantener un comportamiento de acuerdo a lo establecido en el Plan de Emergencia.

**Artículo 105.**

Será obligación de cada Unidad Interna de la empresa, a través de sus Jefaturas y Comités Paritarios respectivos, organizar, instruir, mantener y emplear en casos de emergencia una organización de personas entrenadas y dedicadas a la actuación en caso de incendio.

El personal que compone en forma voluntaria esta organización, será seleccionado de acuerdo a su idoneidad y experiencia en el área, quedando registrado en su correspondiente ficha personal, su condición de voluntario.

**Artículo 106.**

El trabajador debe seguir todas las instrucciones que haya recibido durante su entrenamiento y aquellas que las personas encargadas le vayan entregando. No debe actuar por cuenta propia desconociendo las instrucciones recibidas, puesto que, al hacerlo, puede arriesgar su propia seguridad y la de los demás.

**Artículo 107.**

**CLASES DE FUEGO Y AGENTES DE EXTINCIÓN PARA COMBATIRLOS.**

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
<b>CLASE A</b> Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada. Espuma. Polvo Químico Seco ABC.
<b>CLASE B</b> Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma. Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ). Polvo químico seco ABC-BC

<b>CLASE C</b> Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ). Polvo químico seco ABC-BC.
<b>CLASE D</b> Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial.

**CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO:** El extintor solo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.

Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.

Retire el extintor del lugar donde está ubicado.

Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y solo en ese instante, retire el seguro.

Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgo su integridad física.

Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.

Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.

Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y este quede operativo nuevamente.

Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

**TITULO XIV**  
**SALUD OCUPACIONAL**  
**TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TMERT)**

**Artículo 108.**

La Empresa, con la finalidad de proteger la persona de cada uno de sus trabajadores, se obliga a dar cumplimiento al Protocolo de vigilancia de

riesgos psicosociales, siendo necesario para aquello contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral. El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La Empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus trabajadores e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el Protocolo de vigilancia de riesgos

psicosociales del Ministerio de Salud (Minsal).

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Riesgo psicosocial en el trabajo</p> <p><b>Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)</b></p>	<p>Lesiones y/o enfermedades profesional de origen mental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS.</li> <li>• Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta.</li> <li>• Aplicar cuestionario SUSES-ISTAS 21 que puede ser descargado de <a href="http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic">http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic</a>) versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesional de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSES-ISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones).</li> <li>b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo).</li> <li>c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa).</li> <li>d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros).</li> <li>e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico).</li> </ul> </li> <li>• Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud y/o el corrector de ACHS disponible para los asociados en página web <a href="http://www.achs.cl">www.achs.cl</a> más información en <a href="http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic">http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic</a></li> <li>• Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control</li> </ul>

## TÍTULO XV DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN MANEJO MANUAL DE CARGA

### Artículo 109.

La manipulación manual comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

### Artículo 110.

De acuerdo a lo anterior, queda prohibido a los trabajadores de la empresa lo siguiente:

Llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas de peso superior a los 25 kilogramos, sin ayuda mecánica, tales como grúas, traspaleas, carros de arrastre, entre otros.

Mujeres y menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas superiores a 20 kilogramos.

Las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

### Artículo 111.

La Empresa procurará que el trabajador que se ocupe del manejo manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que se deben

utilizar, a fin de proteger su salud.

## **TÍTULO XVI PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL AL RUIDO (PREXOR)**

### **Artículo 112.**

Cuando corresponda, Editrade S.A. desarrollará junto con la ACHS las medidas necesarias para el control de la exposición a ruido ocupacional. Estas medidas estarán orientadas a detectar en forma precoz los efectos del ruido en el trabajador expuesto, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose acciones que eviten la progresión del daño. La Empresa junto con la ACHS elaborará programas de vigilancia para los trabajadores que se encuentren expuestos al agente, siendo controlados a intervalos establecidos (desde 6 meses a 3 años), dependiendo de la cantidad de ruido existente, mediante evaluaciones audiométricas en el puesto de trabajo. Se ejecutará un Programa de vigilancia ambiental, con el fin de identificar el riesgo, hacer un estudio previo, realizar una evaluación ambiental y posteriormente establecer las medidas de control.

## **TÍTULO XVII DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA**

### **Artículo 113.**

La ley N° 20.096, que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono, dispone en su artículo N° 19 lo siguiente:

*“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 18.883, en lo que fuere pertinente”.*

### **Artículo 114.**

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 contemplan en este Reglamento Interno las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 17:00 horas, o de determinadas

condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen. Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, son las siguientes:

\_La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.

\_Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente. No obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.

\_Aplicación de cremas con filtro solar, de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.

\_Usar anteojos con filtro ultravioleta.

\_Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.

\_Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

### SEMÁFORO SOLAR FOTOPROTECCIÓN

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<p><b>LUZ VERDE</b></p>  <p><b>NORMAL</b> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p>

<p><b>LUZ AMARILLA</b></p>  <p><b><u>ALERTA AMARILLA</u></b> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>
<p><b>LUZ NARANJA</b></p>  <p><b><u>ALERTA NARANJA</u></b> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>
<p><b>LUZ ROJA</b></p>  <p><b><u>ALERTA ROJA</u></b> Valor del índice 10 – 15</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.</p>
<p>Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 15 cada 2 horas.</p>

## **TITULO XVIII CONSUMO DE TABACO (LEY 20.105)**

### **Artículo 115.**

Se prohíbe fumar en todas las dependencias de Editrade S.A., como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En caso de estimarlo pertinente, la Empresa podrá habilitar lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizadas.

## **TÍTULO XIX NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19**

### **Artículo 116.**

Aspectos generales: Definición Coronavirus 2019 (Covid-19): Es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

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

- a. Fiebre (37,8 °C o más);
- b. tos;
- c. disnea o dificultad respiratoria;
- d. dolor torácico;
- e. odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos;
- f. mialgias o dolores musculares;
- g. calofríos;
- h. cefalea o dolor de cabeza;
- i. diarrea;
- j. pérdida brusca del olfato (anosmia);
- k. pérdida brusca del gusto (ageusia).

Clasificación casos vinculados a Covid -19:

Conforme a Resolución N° 424 exenta, de 07 de junio de 2020, MINSAL (D.O. 09.06.2020) y Oficio, SUSESO N° 2160, de 06 julio de 2020, se entenderán por casos vinculados a COVID-19, los siguientes:

**Caso Sospechoso**, correspondiendo a personas que deberán mantener aislamiento por 4 días, se considera caso sospechoso cuando:

Presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.

Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

**Caso Confirmado:** Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARSCoV-2 resultó “positiva”. Corresponde aislamiento por 14 días desde el inicio de los síntomas o desde diagnóstico por PCR si no presenta síntomas.

**Caso confirmado asintomático:** Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa en que la prueba específica de SARS-CoV-2 resultó positiva.

**Caso Probable:** Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los síntomas de la enfermedad del Covid-19. No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior. Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en éste, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente. Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

Aislamiento por 14 días a partir la fecha de inicio de síntomas, aún con PCR negativo;  
Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos  
Licencia médica si corresponde.

**Contacto estrecho:** Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido durante los 14 días siguientes a la toma del examen

PCR. En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla;

Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla;

Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros;

Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla. Corresponderá aislamiento por 14 días aun con PCR negativo.

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 la ACHS la nómina de trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral.

ART. N° 117: Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19.

En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, Editrade S.A. debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19”, disponibles en el sitio web [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl), o el que en el futuro lo reemplace, 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, de 15 de julio de 2020, de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las medidas a implementar son:

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;

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.

Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, un “plan de trabajo seguro”, que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio;

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;

Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención, llevando la gestión del proceso, incluyendo, además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas;

Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio;

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;

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.

#### **Artículo 118.**

Medidas a seguir por la Empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19

Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La Empresa debe:

1. Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente;
2. Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19;
3. Mantener informado al personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.
4. Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la Empresa debe:
5. Dar facilidades al trabajador afectado para que realice su tratamiento en su domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica;
6. Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 14 días desde la fecha del último contacto con el trabajador confirmado con Covid-19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad;
7. Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 litros de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos.
8. Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

## **TITULO XX VIGENCIA**

#### **Artículo 119.**

El presente reglamento entrará en vigencia 30 días después de notificado a los trabajadores de Editrade S.A.

#### **Artículo 120.**

El presente Reglamento Interno, exhibido por la Empresa en lugares visibles de sus establecimientos por el período legal, se da por conocido de todos los trabajadores de Editrade S.A., quienes estarán obligados a tomar conocimiento de él y a ceñirse estrictamente a sus disposiciones.

#### **Artículo 121.**

La Empresa enviará a cada trabajador a su correo personal un ejemplar digital de este

## Reglamento Interno.

### **Artículo 122.**

Una copia del presente Reglamento Interno se remitirá al Secretaría Regional Ministerial de Salud; otra copia a la Dirección del Trabajo; y una tercera copia organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo para su registro, de acuerdo a las normas legales vigentes.

Desde el momento en que entre en vigencia este Reglamento Interno, éste pasará a formar parte integrante del contrato de individual de trabajo, por lo que ningún trabajador que haya recibido su correspondiente ejemplar podrá alegar ignorancia de sus disposiciones, procedimientos o normas.

### **Artículo 123.**

Para todas las materias no contempladas en el presente Reglamento Interno de Editrade S.A., se atenderá a lo dispuesto en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias y en la Ley N° 16.744 y sus reglamentos.

### **Artículo 124.**

Las reformas o modificaciones a este Reglamento Interno quedarán sujetas a las mismas normas que rigen su promulgación, de acuerdo al Código del Trabajo.

## RECIBO DE REGLAMENTO INTERNO

Acuso recibo de [Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Gestión y Transmisión Electrónica Sociedad Anónima. \(Editrade S.A.\)](#), el cual me comprometo a leer, conocer y respetar todas las normas que en él se indica.

Las partes que suscriben acuerdan firmar el presente documento privado por firma manuscrita digitalizada, firma simple o firma electrónica avanzada otorgándole plena validez legal quedando una copia digitalizada en poder de cada parte, así como también almacenado en ODOO, sistema de organización y administración que utiliza la compañía.

NOMBRES: \_

APELLIDOS: \_

C.I. N°: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

---

FIRMA DEL TRABAJADOR