

REGLAMENTO INTERNO ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Cámara Chilena de la Construcción A.G.

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN A.G.

Tenemos el agrado de presentar a todas las personas trabajadoras de la Cámara Chilena de la Construcción A.G., el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra Institución. Este Reglamento es fruto del trabajo realizado por la Gerencia de Gestión Corporativa, Fiscalía, Subgerencia de Personas, su área de Seguridad y Salud Laboral y, quienes, en cumplimiento de la legislación vigente en esta materia, desarrollaron el presente documento.

Su principal propósito es asegurar que no existan condiciones de riesgo en los lugares de trabajo de la institución, tanto en su sede en la ciudad de Santiago, como en las distintas Cámaras Regionales, y, asimismo, comprometer y desarrollar en las personas que trabajan en nuestra institución una conducta preventiva hacia eventuales accidentes y/o enfermedades profesionales.

Para ello este documento contiene:

1. Norma las obligaciones de orden para todas las personas trabajadoras de la Cámara Chilena de la Construcción A.G.
2. Establece y regula las obligaciones, prohibiciones, procedimientos y condiciones de trabajo, de higiene y seguridad que debemos respetar y promover en nuestra institución, a fin de evitar accidentes durante la realización de sus labores y permanencia en las dependencias.

Invitamos a todas las personas trabajadoras de la Cámara Chilena de la Construcción A.G, tanto en sus oficinas en la ciudad de Santiago, como en sus Cámaras Regionales, a asumir una activa conducta de cuidado y orden de las personas y de nuestro entorno laboral, utilizando este reglamento como un instrumento más en el objetivo de avanzar en la generación de ambientes laborales más seguros, que permitan a quienes trabajan, desarrollar sus funciones en ambientes gratos y libres de riesgos de accidentes, enfermedades laborales y orden.

VIGENCIA DEL REGLAMENTO MODIFICADO

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigor a contar del día 27 de junio del año 2026, luego que en conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo hayan transcurrido 30 días de anticipación en que él mismo ha sido puesto en conocimiento de las personas trabajadoras de Cámara Chilena de la Construcción A.G y, con la misma anticipación, publicado en portales internos de nuestra organización.

La vigencia de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad es indefinida, sin perjuicio de las revisiones y modificaciones que sean sugeridas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Organismo administrador a que la Cámara esté adherido, el/la Asesor/a en Seguridad y Salud Laboral, SEREMIS, la Cámara Chilena de la Construcción A.G y todas aquellas disposiciones legales que sean dictadas y tengan directa relación con los contenidos de este reglamento o específicamente, dichas leyes, lo dispongan.

Índice

PARTE I	6
PREÁMBULO	7
PARTE I: Normas de Orden.	9
Título I: La Institución y su Personal	9
Título II: Ingreso a la Cámara.	12
Título III: Contrato de Trabajo	13
Título IV: Jornada de Trabajo	14
Título V: Horas Extraordinarias	16
Título VI: De Las Remuneraciones	17
Título VII: De Los Permisos	18
Título VIII: Del Feriado Anual	20
Título IX: De las Licencias	21
Título X: De la Protección de la Maternidad e Incorpora el Permiso de Postnatal Parental	22
Título XI: De los Gastos a Rendir y Rembolsos	26
Título XII: Del Término del Contrato de Trabajo	27
Título XIII: De la Igualdad de las Remuneraciones entre Persona Trabajadoras (Ley 20.348)	29
Título XIV: Derecho a la Igualdad de Oportunidades para las Personas Trabajadoras en Situación de Discapacidad	30
Título XV: Servicio Militar Obligatorio y Llamado al Servicio Activo	31
Título XVI: Regula la Situación del Trabajador Dependiente que se Desempeña como Voluntario del Cuerpo de Bomberos	31
Título XVII: Evaluación de Desempeño	31
Título XVIII: De las Obligaciones y Prohibiciones de las Personas Trabajadoras	32

Título XIX: De las Obligaciones y Prohibiciones del Empleador 38

Título XX: Protocolo y Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo 39

Título XXI: Protección y Tratamiento de Datos Personales 43

Título XXII: Uso y Manejo de Inteligencia Artificial 44

Título XXIII: Política Antidiscriminación 45

Título XXIV: Línea de Denuncia 46

Título XXV: De las Infracciones, Sanciones y Multas 49

Título XXVI: De las Informaciones, Peticiones y Reclamos 49

Título XXVII: Prevención del Consumo de Drogas y Abuso de Alcohol 50

Título XXVIII: De Los Medios Tecnológicos 51

Título XXIX: Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (Ley N° 20.393 y sus modificaciones) 52

Título XXX: Trabajo en régimen de subcontratación y Servicios Transitorios (Ley 20.123) 53

PARTE II: Normas de Prevención, Higiene y Seguridad 55

Título XXXI: Roles y Obligaciones de los Responsables de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales 56

Título XXXII: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales 57

Título XXXIII: Comité Paritario de Higiene y Seguridad 58

Título XXXIV: Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo 60

Título XXXV: Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Laborales 61

Título XXXVI: Protección de Personas Trabajadoras Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos 61

Título XXXVII: Programa de Prevención de Riesgos 61

Título XXXVIII: Mapa de Riesgos 62

Título XXXIX: Información y Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo 62

Título XL: Gestión Preventiva en el Uso de Máquinas, Equipos y Elementos de Trabajo 63

Título XLI: Procedimientos para Exámenes 63

Título XLII: Notificación e Investigación de Accidentes y/o Enfermedades Profesionales 66

Título XLIII: Apoyo al Funcionamiento del Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos 67

Título XLIV: Selección, uso y Mantención de los Elementos de Protección Personal	68
Título XLV: Procedimiento a Seguir Cuando en el Lugar de Trabajo Sobrevenga un Riesgo Grave e Inminente para la Vida y Salud de las Personas Trabajadoras	69
Título XLVI: Accidentes Graves y Fatales	70
Título XLVII: Procedimiento para la Gestión de Riesgos de Desastres y Respuesta a la Emergencia	71
Título XLVIII: Protección Contra Incendios	72
Título XLIX: Participación y Consulta	72
Título L: Atención Médica y Hospitalización	73
Título LI: Protección de Adolescentes sin Edad para Trabajar y con Edad para Trabajar	75
Título LII: Ley de la Silla	75
Título LIII: Condiciones Específicas de Seguridad y Salud para Personas Trabajadoras que Realizan Trabajo a Distancia o Teletrabajo	76
Título LIV: Protección de las Personas Trabajadoras en Manejo Manual de Cargas	79
Título LV: Prohibiciones Relacionadas con el Tabaco	79
Título LVI: Protección de las Personas Trabajadoras a la Radiación Ultravioleta	80
Título LVII: Protocolo de Riesgos Psicosociales	81
Título LVIII: Protocolo de trastornos musculoesqueléticos	82
Título LIX: Altas Temperaturas	82
Título LX: Otros Protocolos de Vigilancia de la Salud	84
Título LXI: Programa Preventivo de Máquinas, Equipos y Herramientas Motrices	84
Título LVXII: Riesgos y Medidas de Control de Riesgo	85
Riesgos generales	85
Riesgos en visitas a terreno	87
Título LXIII: Sanciones	89
Título LXIV: Disposiciones Generales	89



PARTE I
NORMAS DE ORDEN

PREÁMBULO

El reglamento interno de orden, higiene y seguridad, de Cámara Chilena de la Construcción se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N°16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N° 44 que Aprueba nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.

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

El inciso primero del artículo 154° del Código del Trabajo establece que el reglamento interno deberá contener, a lo menos, 13 disposiciones como de obligaciones y prohibiciones respetando la dignidad de la persona trabajadora.

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

El 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 personas trabajadoras dependientes de Cámara Chilena de la Construcción en los centros de trabajo y/o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.

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

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

El cumplimiento de este reglamento hará posible a Cámara Chilena de la Construcción AG, proporcionar y mantener:

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo la Cámara

Chilena de la Construcción A.G., debe entregar gratuitamente a cada persona trabajadora, un ejemplar del presente reglamento; este se entregará en forma digital, a toda aquella persona que tenga cuenta de mail corporativa, o personal con la debida autorización, siempre se deberá dejar constancia de ese hecho, por medio comprobante de recepción gratuito del ejemplar.

CAPÍTULO I

Normas de Orden

Título I:

La Institución y su Personal

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

1. **Persona trabajadora:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo relación de dependencia o subordinación a la Cámara Chilena de la Construcción A.G., en virtud de un contrato de trabajo y por los cuales recibe una remuneración.
2. **Jefatura inmediata o directa:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está la persona trabajadora, entendiéndose por tales a Gerentes/as o Subgerentes/as de área, Gerentes/as de Cámaras Regionales u otros/as. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan la categoría de jefe/a, se entenderá por jefe/a inmediato/a él/la más directo/a a cada persona trabajadora. Se excluye de la categoría de jefatura a los/as socios/as de la Cámara Chilena de la Construcción A.G., y los Miembros de la Mesa Directiva Nacional y Mesas Directivas Regionales.
3. **Institución:** Cámara Chilena de la Construcción A.G., también denominada "la Cámara", "la CChC" o "la institución".
4. **Código de Ética:** El Código de Ética y Conducta de la CChC, establece un conjunto de criterios, normas, pautas y reglas que deben ser observadas por todos/as quienes conforman la CChC, lo que comprende a sus Personas trabajadoras y autoridades gremiales, y en general todo/a Socio/a que pertenece a CChC, que participa e interactúa en instancias gremiales; tanto en Santiago como en Cámaras Regiones, así como también en actividades en el extranjero.
5. **Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas N° 20.393:** Establece que las personas jurídicas serán responsables de los delitos de lavado de activos, receptación, financiamiento del terrorismo, delito de cohecho a funcionario público nacional o extranjero, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal, los artículos 136, 139,139 bis y 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura, la obtención fraudulenta de prestaciones de seguro de cesantía, la inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia, los delitos asociados al control de armas, ilícitos asociados a la migración ilegal y/o cualquier nuevo delito que sea incorporado en esta ley que fueran cometidos directamente en beneficio de la Compañía, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos/as principales, representantes o quienes realicen actividades de administración o supervisión, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la Compañía, de los deberes de dirección

y supervisión.

6. **Modelo de Prevención de Delitos de la CChC "MPD":** Establece políticas, actividades y procedimientos necesarios para la efectiva implementación y operación del/la encargado/a de prevención de delitos en cumplimiento de sus funciones para prevenir que la estructura jurídica sea utilizada para cometer los delitos de la Ley 20.393 y dar cumplimiento cabal a los requerimientos exigidos por dicha Ley.

7. **Canal de Denuncias:** Medio por el cual las personas trabajadoras, socios/as, representantes o autoridades gremiales de la Cámara, y prestadores/ras de servicios, podrán realizar denuncias sobre situaciones o sospechas fundadas de algún hecho o conductas establecidas en el código de ética y conducta, reglamento interno de orden higiene y seguridad, posibles incumplimiento de la Ley N° 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas o protocolo y procedimiento de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, prácticas discriminatorias o cualquier otro incumplimiento relacionado con la normativa interna de Cámara o a las leyes chilenas vigentes relacionadas al quehacer de la Institución. El canal de denuncias establecido para estos efectos podrá ser administrado por un tercero independiente de la cámara con experiencia en la canalización de denuncias. La recepción, investigación y resolución de casos, son supervisados por el comité de ética y conducta de la CChC.

   Comité de Ética y Conducta de la Cámara Chilena de la Construcción A.G: También denominado el "comité de ética y conducta", es el órgano encargado de interpretar las normas del Código de Ética y Conducta de CChC, fijando su sentido y alcance, así como velar por su adecuada difusión y divulgación; conocer las denuncias por infracción a las disposiciones del Código referido,, el presente Reglamento o por la posible comisión de delitos establecidos en la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas (Ley N° 20.393). Su composición y funciones se encuentran reguladas en el Reglamento del Comité de Ética y Conducta de la Cámara.

8. **Política de Uso y Manejo de Inteligencia Artificial:** Regulación interna que establece un marco de principios, gobernanza y responsabilidades que permite a desarrollar, implementar y utilizar la inteligencia artificial como una capacidad organizacional y gremial, de manera ética, segura, responsable y alineada con su misión institucional.

9. **Entorno de trabajo seguro y saludable:** Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

10. **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

11. **Factor de riesgo:** Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.

12. **Riesgo grave o inminente:** Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

13. **Peligro:** Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

14. **Incidentes o sucesos peligrosos:** Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortocir-

cuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

15. **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5° Ley 16.744).
16. **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 aquéllos 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.
17. **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Artículo 7°, inc. 1°, Ley N°16.744).
18. **Organismo administrador del Seguro:** Mutual de Seguridad, institución de la cual la empresa es adherente, según artículo 8 de la Ley N° 16.744. Bajo el número de adherente 1.
19. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** En adelante el "Comité Paritario" o "CPHS", es una unidad técnica de trabajo conjunto entre la institución y personas trabajadoras, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos laborales.
20. **Normas de prevención de riesgos laborales:** Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.
21. **Condiciones y entorno de trabajo:** Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
    a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
    b. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
    c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
    d. La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.
22. **Gestión preventiva:** Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la institución, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.
23. **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una institución o centro de trabajo, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.
24. **Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos:** Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo.
25. **Medidas preventivas:** Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurren-

cia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

26. **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.
27. **Departamento de Prevención de Riesgos:** Corresponde a aquel órgano de la institución encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.
28. **Equipo de Protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
29. **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinarlas causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitarla repetición de estos.
30. **Exámenes Ocupacionales:** Se entiende como la documentación médica o de laboratorio que indique el estado de salud y aptitud física del/a Persona trabajadora para desarrollar una determinada faena o proceso productivo, pudiendo ser solicitados por la empresa en el organismo administrador del seguro social de accidentes del trabajo, al que estén adheridos.
31. **Acción Insegura:** acto, actividad o hecho que posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional.
32. **Condición Insegura:** Se refiere a la índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que esta sea potencialmente productora de un accidente.

Título II:
Ingreso a la Cámara

Artículo 2: Para efectuar la contratación de las personas que ingresan a trabajar a la Cámara, éstas deberán presentar a la Subgerencia de Personas, según se indica en el Procedimiento de la Subgerencia de Personas, los siguientes documentos:

1. Copia de cédula de Identidad por ambos lados.
2. Currículum vitae actualizado.
3. Certificado de estudios, título profesional o técnico que acrediten la calificación requerida para el puesto de trabajo de que se trate y que lo requiera.
4. Certificación de la administradora de fondos de pensiones a la que está afiliado
5. Certificación de afiliación a alguna Institución de salud.
6. Ficha individual de datos personales.
7. Completar el formulario único de declaración de conflictos de interés de CChC.
8. En caso de que el candidato seleccionado posea nacionalidad extranjera, se le solicitará documentación adicional que acredite que se encuentra habilitado para trabajar en el país.
9. La Institución podrá exigir otros antecedentes o documentos en atención al cargo al cual se postula.

La información y documentación solicitada en este artículo será tratada con la única finalidad de evaluar la idoneidad del postulante para el cargo y gestionar el proceso de contratación. Los datos serán tratados de forma confidencial y con las medidas de seguridad adecuadas. Los antecedentes de los postulantes no seleccionados serán eliminados de forma segura en un plazo máximo de seis meses desde la finalización del proceso de selección, salvo que el postulante consienta expresamente su conservación para futuros procesos.

Artículo 3: Si durante la comprobación posterior que la Cámara haga de los documentos y antecedentes entregados por el/la interesado/a, se determina que se han presentado antecedentes o documentos incompletos, falsos o adulterados, la Cámara podrá poner término de forma inmediata a la oferta de trabajo formulada, o al Contrato de Trabajo, si este ya se hubiese celebrado, en cuyo caso se configurará un incumplimiento grave a las obligaciones que éste reglamento impone dando lugar a la causal de término del contrato de trabajo, establecida en el Artículo 160 N.°7 del Código del Trabajo.

Artículo 4: Cualquier variación que con posterioridad experimenten los señalados antecedentes personales de la persona trabajadora (cambio de domicilio, de estado civil o cualquier otra información que altere los datos contenidos en el Contrato de Trabajo o la carpeta personal de la persona trabajadora), deberá ser comunicado a la Cámara dentro de las 48 horas siguientes al hecho, acompañando los documentos o certificados correspondientes con la finalidad de poder realizar las correspondientes actualizaciones.

Título III:
Contrato de Trabajo

Artículo 5: El Contrato de trabajo entre la Cámara y la persona trabajadora deberá suscribirse en un plazo máximo de 15 días corridos desde la incorporación de la persona trabajadora, para contratos indefinidos o de más de 30 días. Si la duración es inferior a 30 días, o si es por obra/faena, el plazo se reduce a 5 días.

Dicho contrato de trabajo, en adelante "el Contrato", se extenderá a la persona trabajadora en forma impresa y/o digital con firma electrónica.

El contrato debe estar firmado por la persona trabajadora y el empleador. Si la persona trabajadora se negare a firmar, la Cámara enviará el contrato a la respectiva inspección del trabajo para que ésta requiera su firma. Si la persona trabajadora insistiera en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido/a sin derecho a indemnización alguna, conforme lo dispone el artículo 9 del Código del Trabajo.

Artículo 6: El Contrato contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones en conformidad a lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo:

1. Lugar y fecha en que se celebra el contrato.
2. Individualización y domicilio de las partes.
3. Fecha de nacimiento de la persona trabajadora.
4. Indicación de la función y área en la que se prestará el servicio.
5. Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán pagadas.
6. Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
7. Plazo del contrato y fecha de ingreso de la persona trabajadora.
8. Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
9. Cualquier otra cláusula que las partes estimen conveniente o necesaria.

10. Firma de las partes.

Cualquier modificación al contrato de trabajo se consignará por escrito en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderán que forman parte integrante de éste.

La Cámara podrá alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deben prestarse a condición de que se trate de labores similares, que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad y sin que ello implique menoscabo para la persona trabajadora.

Artículo 7: El contrato de trabajo de menores de 18 años y mayores de 15 años, deberá ser firmado por el/la menor y por su representante legal o por la persona o Institución que lo tenga a su cargo o cuidado, o a falta de los anteriores con la autorización del Inspector del Trabajo respectivo, no obstante, deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando esta o la educación básica.

Artículo 8 : Toda la documentación derivada de la relación laboral de la persona trabajadora con la Cámara, tales como anexos de contrato de trabajo, reglamento interno de orden, higiene y seguridad y sus modificaciones, solicitudes de feriado, liquidación de remuneraciones, pactos de horas extraordinarias y otros relacionados, podrán ser confeccionados, procesados, firmados y remitidos por la Cámara a través de medios electrónicos, en conformidad con las exigencias establecidas al respecto por la normativa laboral vigente y a través de una plataforma especialmente diseñada al efecto por una empresa debidamente certificada, enviándola a la casilla de correo electrónico personal de cada Persona trabajadora.

Título IV:
Jornada de Trabajo

Artículo 9: La jornada de trabajo, en adelante "La Jornada", es el tiempo durante el cual la persona trabajadora debe efectivamente prestar sus servicios a la empresa en conformidad al contrato, y/o el tiempo en que se encuentra a disposición de la empresa sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Artículo 10: La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 41 horas semanales, las que se distribuirán como máximo en cinco días, sin que diariamente dicha jornada pueda exceder de 10 horas. El contrato de trabajo especificará la duración de la jornada de cada persona trabajadora. Como norma general, ésta podrá ser distribuida de las siguientes maneras:

1. De lunes a jueves en horario de 08:00 a 17:45 horas, de 08:15 a 18:00 horas; de 08:30 a 18:15 horas; de 08:45 a 18:30 y de 09:00 a 19:00 horas, según corresponda a cada Persona trabajadora;
2. El viernes el horario será de 08:00 a 15:00 horas; de 08:15 a 15:15 horas; de 08:30 a 15:30; de 08:45 a 15:45, y de 09:00 a 16:00 horas. En los meses de enero y febrero el horario de salida de los viernes corresponderá a las 13:30 horas.

Las jornadas de trabajo anteriormente descritas podrán ser alteradas excepcionalmente y con expresa autorización de la jefatura directa de la persona trabajadora, cuando las funciones que deba cumplir requieran que su entrada o salida se lleve a cabo en horarios distintos a los establecidos previamente.

La jornada de trabajo podrá ser modificada de acuerdo con las necesidades de la Cámara, previo acuerdo con la persona trabajadora o según lo dispuesto en el artículo 12 inciso 2 del Código del Trabajo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, las personas trabajadoras que se encuentren contratados según lo dispuesto en el Artículo 22, inciso 2, del Código del Trabajo.

Artículo 11: Se empleará el sistema de jornada continua, con un intervalo no imputable a la jornada de trabajo, para que las personas trabajadoras tengan su colación. La hora de ese intervalo podrá ser fijada por la Cámara de acuerdo con sus necesidades, y será concedida a todo el personal a la vez, o por parcialidades, si así fuere necesario para oportuno cumplimiento de sus labores.

En caso de que el personal administrativo tenga que asegurar la correcta ejecución de alguna reunión, su horario de colación podrá ser adelantado o retrasado, según estime conveniente.

Artículo 12: Las personas trabajadoras no podrán abandonar su lugar de trabajo durante la jornada de trabajo establecida en este reglamento o en el contrato de trabajo respectivo, sin el conocimiento y la autorización de su jefe directo, o de quien lo reemplace, dicha acción podrá incurrir en alguna de las causales de desvinculación establecidas en el artículo 160 numerales 3 y 4 del Código del Trabajo.

Artículo 13: Para los casos de personas trabajadoras que presten funciones bajo lo dispuesto en el artículo 22, inciso 2, del Código del Trabajo, cuando a estos se les solicita estar presente en las oficinas de la Cámara o en otro lugar según sea necesario para realizar actividades del gremio o evitar perjuicios en la marcha normal de la Cámara en días sábados, domingos o festivos, estos días serán compensados con un permiso equivalente, cuya forma de distribución deberá fijarse mediante un permiso a través de la plataforma disponibilizada para tal efecto inmediatamente después de devengado el día compensatorio respectivo, previa autorización de su superior jerárquico, para ser utilizado con un plazo máximo de 3 meses a contar del día sábado, domingo o festivo efectivamente trabajado.

Artículo 14: Control de Asistencia.

La asistencia de aquellas personas sujetas a control horario será controlada mediante un sistema biométrico electrónico para la identificación o autentificación de las personas trabajadoras y para realizar los controles de asistencia y cumplimiento de jornada laboral que dispone la Subgerencia de Personas para tales efectos.

Si se produjera algún cambio en este sistema, éste será puesto en conocimiento de todas las personas afectadas con el cambio, con una antelación de al menos treinta días de anticipación a la entrada en vigor de su modificación.

Se prohíbe a las personas trabajadoras realizar cualquier tipo de alteración al sistema biométrico electrónico para la identificación o autenticación de asistencia.

La CChC una vez terminada la relación laboral con la persona trabajadora, tendrá un plazo máximo de 120 días para la eliminación o destrucción de los datos personales o biométricos del trabajador(a), excepto en caso de litigios de cualquier clase pendientes por las fechas en las cuales pueden extenderse dichos litigios.

Artículo 15: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante el sistema de registro de asistencia señalado en el punto anterior, se procederá a descontar el tiempo no trabajado por inasistencia o atrasos injustificados, no autorizados.

El empleador deducirá de la proporción del sueldo que resulte de los atrasos que sumen más de 2 horas mensuales.

Artículo 16: Sin perjuicio de lo que se expresa en el título siguiente, se prohíbe trabajar extraordinariamente, sin autorización del/la Jefe/a Directo/a, fuera de las horas enunciadas en el presente título o las indicadas en el respectivo contrato de trabajo, en el caso de las personas trabajadoras sujetas a control horario del Artículo 22, inciso 1, del Código del Trabajo.

Título V
Horas Extraordinarias

Artículo 17: Se entiende por jornada extraordinaria, la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Artículo 18: Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse hasta por un máximo de dos horas por día, para atender necesidades o situaciones temporales y excepcionales de la Cámara. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias trabajadas sean compensadas mediante días adicionales de feriado, en lugar de su pago en dinero. Para estos efectos, la compensación se calculará aplicando el mismo recargo legal previsto para las horas extraordinarias, esto es, asignando una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, pudiendo acumularse hasta un máximo de cinco días hábiles de descanso adicional por año contractual. Dichos días deberán otorgarse y utilizarse como jornadas completas dentro de los seis meses siguientes al período en que se generaron, previa solicitud del trabajador con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, quedando en todo caso sujeto este mecanismo al acuerdo expreso de las partes, y procediendo su pago en dinero en caso de no hacerse uso de la compensación dentro del plazo señalado.

Artículo 19: Frente a la falta de pacto escrito, se considerarán como extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador, las que deberán ser escrituradas en el plazo máximo de 24 horas hábiles siguientes.

Los trabajos efectuados en días domingos y festivos, se considerarán extraordinarios y se pagarán con el mismo recargo del 50% indicado.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por la persona trabajadora y autorizada por la Jefatura directa o la Subgerencia de Personas.

Artículo 20: El pago de las horas extraordinarias se validará mediante comprobante de autorización o confirmación de horas extraordinarias a través de la plataforma disponibilizada para tal efecto, enviado por mail por parte del/a jefe/a directo/a la Subgerencia de Personas. Las horas extraordinarias se remuneran con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y se pagarán juntamente con el sueldo del período correspondiente

Artículo 21: No podrán pactarse anticipadamente el pago de una cantidad determinada de horas extraordinarias.

Artículo 22: El derecho a reclamar por ellas, prescribe en un plazo de 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 23: En el evento de que, a consecuencia de un hecho que revista características de fuerza mayor o caso fortuito, las personas trabajadoras que se encuentren impedidos de prestar sus servicios en la Cámara, no ingresen a sus labores, o habiendo ingresado, deban regresar a su domicilio, no tienen derecho a que se les pague el tiempo no trabajado, por no encontrarse en ese período a disposición del empleador, sin perjuicio de que por mutuo acuerdo de las partes contratantes puedan establecer su recuperación y pago.

Sin embargo, el período que la persona trabajadora permanece a disposición del empleador sin realizar labor, por causa que no sean imputables a su persona o sea por hecho que revista características de fuerza mayor o caso fortuito, constituye jornada de trabajo, razón por la cual tiene derecho a percibir la remuneración que le corresponde de acuerdo con ese período.

Título VI
De Las Remuneraciones

Artículo 24: La remuneración que percibirá cada persona trabajadora de la Cámara, es aquella que en cada caso particular se estipula en el respectivo contrato de trabajo, y que corresponde y tiene relación al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 25: Constituyen remuneración, entre otras señaladas en el Código del Trabajo, las siguientes:

1. Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe la persona trabajadora por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellas personas trabajadoras exentas del cumplimiento de jornada;
2. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

Artículo 26: Las remuneraciones en dinero que reciban las personas trabajadoras se reajustarán cada 3 meses, en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, de acuerdo a la variación que haya experimentado el IPC. En caso de presentar la variación de IPC un resultado negativo, los sueldos base se mantendrán sin variación.

Artículo 27: La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo (día, semana, quincena o mes) o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

Artículo 28: El pago de remuneraciones se hará mensualmente, en las fechas determinadas en el calendario anual puesto a disposición de las personas trabajadoras a través de los distintos medios de comunicación de la Cámara, sin poder exceder del plazo señalado en el artículo anterior.

Artículo 29: La Cámara deducirá de las remuneraciones de las personas trabajadoras las sumas correspondientes al impuesto a la renta, cotizaciones previsionales, anticipos otorgados y otras que hayan sido expresamente autorizadas por ley, o que emanen de un acuerdo expreso y por escrito con la persona trabajadora.

Artículo 30: Las remuneraciones de las personas trabajadoras y las cotizaciones de seguridad social son inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que exceda de cincuenta y seis unidades de fomento.

Artículo 31: La Cámara deducirá de las remuneraciones las sumas que correspondan a ausencias injustificadas o ausencias justificadas que la jefatura autorice sin goce de sueldo. También se deducirá la proporción del sueldo que resulte de los atrasos que sumen más de dos horas mensuales.

Artículo 32: Tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones de la persona trabajadora.

Artículo 33: Sólo con acuerdo del empleador y de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora.

Artículo 34: Junto con el pago, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora, en formato físico o digital según las formas autorizadas por el legislador, un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Título VII
De Los Permisos

Artículo 35: En caso de que la persona trabajadora necesite un permiso, no establecido en la Ley, será facultad de la Cámara otorgarlo y deberá ser autorizado por el/la jefe/a directo de la persona trabajadora.

Artículo 36: Los permisos por días y horas deberán ser solicitados por la persona trabajadora, a él/la jefe/a directo/a, a través de los medios que disponga la Subgerencia de Personas para tales efectos, y por las mismas vías será informado de su aprobación o rechazo, manteniendo siempre la Subgerencia de Personas informada a la parte solicitante. Podrá ser razón de rechazo de la solicitud o sanción a la persona trabajadora, no haberla realizado a través de estos mecanismos.

Artículo 37: El permiso podrá ser concedido a la persona trabajadora con o sin goce de sueldo, dependiendo de las condiciones de la solicitud.

Artículo 38: Serán motivo de permisos con goce de sueldo, y que para todos los efectos contractuales se entenderán como días efectivamente trabajados, aquellos que la Cámara establezca y defina como tales en los anexos contractuales y en la Guía de beneficios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las personas trabajadoras de la Cámara Chilena de la Construcción, donde se estipulará la razón del permiso y el número de días de duración.

Artículo 39: De acuerdo con el artículo 66 del Código del Trabajo, en los casos de:

1. Muerte de un/a hijo/a, todo/a persona trabajadora tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
2. Muerte del/la cónyuge o conviviente civil, todo/a persona trabajadora tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
3. Muerte de un/a hijo/a en periodo de gestación, todo/a persona trabajadora tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
4. Muerte del padre, madre, o hermano/a de la persona trabajadora, toda persona trabajadora tendrá derecho a cuatro días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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.

En los casos de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, la persona trabajadora gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los ampara sólo 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.

Artículo 40: De acuerdo al artículo 66 bis del Código del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que correspondan.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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 éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

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

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

Artículo 41: De acuerdo con el artículo 66 ter del Código del Trabajo, en los casos de progra-

mas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación.

A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

Artículo 42: De acuerdo con el artículo 66 quáter del Código del Trabajo, Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, 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.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

Artículo 43: De acuerdo con el artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursan 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 del Código del Trabajo.

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 VIII
Del Feriado Anual

Artículo 44: Las personas trabajadoras con al menos un año de servicio en la Cámara tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que no podrá ser compensado en dinero. No obstante, si la persona trabajadora, teniendo los requisitos para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la Cámara, el empleador deberá compensarle el tiempo que, por concepto de feriado, le habría correspondido.

Toda persona trabajadora con diez años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional, por cada tres nuevos años trabajados para la Cámara, y éste será susceptible de negociación individual. Con todo si la persona trabajadora cambia de empleador perderá los días de feriado progresivo y el tiempo laborado solo le servirá para completar la base de 10 años ante el nuevo empleador, debiendo demostrar el período anterior con el respectivo certificado de la AFP.

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

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado podrá acumularse con acuerdo de las partes sólo hasta dos períodos consecutivos.

El empleador cuya persona trabajadora tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá otorgar al menos el primero de aquellos acumulados, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período. El feriado se otorgará siempre que las necesidades y la buena marcha de la Cámara así lo permitan.

Artículo 45: La persona trabajadora que tenga derecho a feriado deberá solicitarlo al/la jefe/a directo, por los medios y canales que se encuentren disponibles, previo a su uso efectivo. La solicitud deberá consignar la fecha que propone para hacer uso de su derecho y será responsabilidad de la jefatura directa aprobar o rechazar la solicitud a través de los medios y canales disponibles por la organización, con anterioridad al uso efectivo del feriado.

Será obligación para el uso del feriado, solicitarlo previamente a través de los medios y canales disponibles para el efecto por la organización. Podrá ser razón de rechazo de la solicitud o sanción a la persona trabajadora, no haberla realizado a través de estos mecanismos.

La Cámara, a través de la Subgerencia de Personas, atendidas sus necesidades de funcionamiento, aceptará o no la solicitud antedicha, aduciendo razones fundadas y considerando como guía la "Política corpoporativa de vacaciones".

En caso negativo propondrá una fecha distinta. La persona trabajadora estará obligada a dejar firmado el comprobante de feriado correspondiente a más tardar, el último día hábil antes de iniciar su feriado.

Título IX
De las Licencias

Artículo 46: El reglamento de licencias médicas, Decreto Supremo N° 3 / 84 Ministerio de Salud, la define como "El derecho que tiene la persona trabajadora de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico/a-cirujano/a, cirujano/a -dentista o matrona, según corresponda".

La indicación del profesional deber ser reconocida por el empleador, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, SEREMI, que corresponda, o por la Institución de Salud Previsional, ISAPRE según corresponda.

Durante la vigencia de la licencia médica la persona trabajadora podrá gozar de subsidio de incapacidad laboral (SIL) con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

Artículo 47: Se distinguen los siguientes períodos de licencia:

1. Licencia por enfermedad: La persona trabajadora que se encuentre enfermo/a, o imposibilitado/a para asistir a su trabajo, deberá dar aviso a su superior inmediato por sí o por intermedio de terceros, dentro de las 24 horas siguientes desde que sobrevenga dicha imposibilidad. Para poder gozar de los beneficios que otorga la ley, además del aviso, la persona trabajadora estará obligado a entregar la licencia médica otorgada por un médico/a cirujano/a, cirujano/a -dentista o matrona, la que deberá ser presentada dentro de los 2 días hábiles siguientes contados desde el inicio de ésta. Dicha licencia debe hacerse llegar a la Subgerencia de Personas, previa comunicación de parte de la persona trabajadora a su superior inmediato, quien estará obligado a informar a la Subgerencia de Personas en el menor tiempo posible.

2. Licencia por accidente del trabajo: De igual forma se procederá en el caso de accidente del trabajo (Toda lesión que sufre una persona a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca lesiones de incapacidad o muerte), el que de haber ocurrido en la Institución o ser accidente del trayecto (trayecto directo entre la habitación y el lugar del trabajo; o viceversa), deberá ser puesto en conocimiento de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción a la brevedad posible, siendo obligación de la Cámara atender y socorrer a la persona trabajadora. El/la jefe/a de Seguridad y Salud Laboral de la CChC emitirá la DIAT (Declaración Individual de Accidente del Trabajo, además de informar a los organismos públicos y privados correspondientes de ser necesario.

La información contenida en las licencias médicas, en particular el diagnóstico, será considerada dato sensible y de carácter reservado. El acceso a dicha información estará restringido exclusivamente al personal de la Subgerencia de Personas encargado de su tramitación administrativa ante las entidades de seguridad social. Se prohíbe su comunicación a las jefaturas directas o a otros trabajadores, a quienes solo se les informará sobre el período de ausencia justificada.

Título X
De la Protección de la Maternidad e Incorpora el Permiso de Postnatal Parental

Artículo 48: De acuerdo con el Artículo 195 del Código del Trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, existen algunas situaciones especiales a partir de las cuales la duración del descanso pre y postnatal puede verse alterada.

Además, la madre trabajadora contará con un permiso pagado, a cargo del subsidio respectivo, por otras doce semanas adicionales a las 12 de descanso maternal que se ejerce luego del descanso postnatal. En lo referido a permiso postnatal parental, bajo las mismas características y condiciones que el descanso maternal previo.

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

Artículo 49: Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del Código del Trabajo.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

A estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante, cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Para hacer uso del descanso de maternidad deberá acreditar ante la Cámara que el estado

de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo, mediante el correspondiente formulario de licencia médica.

Artículo 50: Según el Artículo 196, del Código del Trabajo, si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario.

Si el parto se produjera después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que dure la enfermedad.

Cuando el parto se produjera antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesara menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Artículo 51: De acuerdo al Artículo 197 bis del Código del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce 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 a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

Con todo, la persona trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Para ejercer los derechos establecidos en el párrafo anterior, la persona trabajadora deberá dar aviso a la Cámara mediante carta certificada, enviada con al menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la persona trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo con lo establecido en el inciso primero.

La Cámara estará obligada a reincorporar a la persona trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeñe, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la persona trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la persona trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La persona trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de la Cámara. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa. En caso de que la persona trabajadora opte por reincorporarse a sus labores la Cámara deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso del referido derecho, al padre persona trabajadora que tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial ejecutoriada, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecido.

Si ambos padres son trabajadores, ambos, podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de esta deberá ser comunicada por escrito a ambos empleadores con al menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección 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 diez 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, a la CChC; a su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Asimismo, ejercerá este derecho la persona trabajadora que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N.° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores.

Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Artículo 52: Según el artículo 199 del Código del Trabajo, cuando la salud de un/a niño/a menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y 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 persona trabajadora que tenga a su cuidado un/a menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, las personas trabajadoras involucradas serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Artículo 53: De acuerdo al artículo 199 bis del Código del Trabajo, cuando la salud de un/a menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Las circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del/a menor.

Si ambos padres son personas trabajadoras dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.

Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del/la menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él

por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por la persona trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales de la persona trabajadora, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si la persona trabajadora cesare en su trabajo por cualquier causa.

Artículo 54: El artículo 200 del Código del Trabajo, establece que la persona trabajadora que tenga a su cuidado un/a menor de edad, por habérsele 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 establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, la persona 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/la menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N.° 19.620.

Artículo 55: Conforme al Artículo 201 del Código del Trabajo, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, la persona trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso de este. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

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 un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estas personas trabajadoras el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la 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 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 judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un/a menor, en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, la medida quedará sin efecto y la persona trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante, lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 del Código

del Trabajo hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Artículo 56: Si durante el período de embarazo, la persona trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

1. Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
2. Que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
3. Que se ejecute en horario nocturno;
4. Que se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
5. Todo aquello que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 57: Conforme al artículo 206 del Código del Trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
b. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
c. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda persona trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo.

El período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Artículo 58: La Cámara, conforme lo establece el inciso quinto del Artículo 203 del Código del Trabajo, cumplirá con el derecho a salas cunas, pagando los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. En caso de que la persona trabajadora decida efectuar cambio de sala cuna, y deba pagar por segunda vez la matrícula, ésta correrá por parte de la propia persona trabajadora.

Título XI
De los Gastos a Rendir y Reembolsos

Artículo 59: La persona trabajadora que, por razones de servicio, deba desplazarse dentro del país o al extranjero, podrá recibir gastos a rendir, según corresponda, los que se regirán por

la política de viajes y política de rendiciones y rembolsos vigentes, definida por la Cámara, la que será informada a todas las personas trabajadoras.

La persona trabajadora tendrá la obligación de guardar y conservar las correspondientes boletas o facturas que respalden los gastos incurridos, para ser entregados y rendidos a quien corresponda. Además, queda expresamente prohibido destinar los gastos a rendir o viáticos para la entrega de regalos u hospitalidades a autoridades, funcionarios públicos u otros terceros, cuando tales conductas puedan configurar un acto de cohecho o derivar en un conflicto de interés real o aparente.

Título XII
Del Término del Contrato de Trabajo

Artículo 60: En conformidad con el Código del Trabajo, el contrato se terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia de la persona trabajadora, avisando a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos.
3. Muerte de la persona trabajadora.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

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

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

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

Artículo 61: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
    a. Falta de probidad de la persona trabajadora en el desempeño de sus funciones,
    b. Conductas que constituyan acoso sexual.
    c. Vías de hecho ejercida por la persona trabajadora en contra del empleador o de cualquier persona trabajadora que se desempeñe en la misma empresa,
    d. Injurias proferidas por la persona trabajadora al empleador,
    e. Conducta inmoral de la persona trabajadora que afecte a la empresa donde se desempeña.
    f. Conductas que constituyan de acoso laboral.

2. Negociaciones que ejecute la persona trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por la CChC.
3. No concurrencia de la persona trabajadora, a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte de la persona trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra
4. Abandono del trabajo por parte de la persona trabajadora, entendiéndose por tal:
    a. La salida intempestiva o injustificada de la persona trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
    b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad, salud y/o a la actividad de las personas trabajadoras.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 62: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, la CChC podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que hagan necesaria la separación de uno o más personas trabajadoras.

La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

En el caso de las personas trabajadoras que tengan poder para representar al empleador, tales como Gerentes/as, Subgerentes/as, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito de la CChC, el que deberá darse con treinta días de anticipación a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando la CChC pague a la persona trabajadora, al momento de la terminación, una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza de la CChC, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de estos. Las causales señaladas en este artículo no podrán ser invocadas con respecto a personas trabajadoras 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 63: Si el contrato termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del Artículo 159, o si la CChC le pusiere término por la aplicación de una o más causales señaladas en el artículo 160 o el artículo 161, deberá comunicarlo por escrito a la persona trabajadora, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, y los hechos en que se funda, esta comunicación.

Artículo 64: En la carta de término de contrato la CChC deberá, además, informar a la persona trabajadora acerca del estado en que se encuentran sus imposiciones previsionales adjuntando el comprobante que lo justifique.

Título XIII
De la Igualdad de las Remuneraciones entre Persona Trabajadoras (Ley 20.348)

Artículo 65: La Cámara cumplirá con el principio de igualdad de remuneración es entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 66: Las personas trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

1. Todo/a persona trabajadora de la Cámara que fundadamente estime que existe una diferenciación arbitraria, no objetiva, entre su remuneración y la de otro la persona trabajadora del sexo opuesto, de la misma antigüedad, que presta iguales servicios, que tenga igual calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad, tiene derecho a denunciar tal hecho, mediante el canal de denuncias puesto a disposición por la Cámara, o por escrito a la Subgerencia de Personas, o la que haga sus veces. En ambos casos, deberá señalarse los nombres, apellidos y cédula nacional de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la Cámara, su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos materia del reclamo y finalmente la fecha y firma del denunciante.

   La Subgerencia de Personas designará a una persona trabajadora imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas gerencias, subgerencias y jefaturas de la Cámara, como también declaraciones del o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia que estime necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, se procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del principio de igualdad de remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Subgerencia de Personas y a los/as denunciantes.

   La Subgerencia de Personas estará obligada a resolver fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días, contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que este haya terminado.

2. En caso de que la investigación y resolución arrojen como resultado la efectiva existencia de diferencias arbitrarias en la remuneración de las personas trabajadoras, las cuales tienen las mismas capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, la Cámara adoptará las medidas para sanear dicha diferenciación. En caso de que se resuelva la ausencia de diferenciación arbitraria entre las remuneraciones, la persona trabajadora que se considere afectada podrá realizar la denuncia en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Título XIV
Derecho a la Igualdad de Oportunidades para las Personas Trabajadoras en Situación de Discapacidad

Artículo 67: Se entenderá como personas trabajadoras con discapacidad a quien 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 vea impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley N° 20.422)

Artículo 68: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras con discapacidad, la Cámara ha tomado medidas de prevención de la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a los diversos trabajos que se desarrollan en la institución y en la prevención de conductas de acoso.

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

Por su parte, conducta de acoso en esta materia 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.

Artículo 69: Las medidas contra discriminación en esta materia adoptadas por la Cámara son las siguientes:

1. Incluir la integración e inclusión en los valores y cultura de la empresa.
2. Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad de la persona trabajadora y de la faena en su conjunto.
3. Reclutar y seleccionar según la capacidad del/la postulante y los requerimientos de cada cargo.
4. Incluir la integración e inclusión en las estrategias de comunicación interna de la empresa.
5. Realizar entrenamientos a las personas trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientar y preparar en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado/a.
6. Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
7. Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

Artículo 70: La Cámara cuidará de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Título XV
Servicio Militar Obligatorio y Llamado al Servicio Activo

Artículo 71: La persona trabajadora conservará su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar obligatorio o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo de la CChC, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad de la persona trabajadora para todos los efectos legales.

La obligación impuesta a la CChC de conservar el empleo de la persona trabajadora que deba concurrir a cumplir sus deberes militares se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que la persona trabajadora esté capacitada para ello. Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Título XVI
Regula la Situación del Trabajador Dependiente que se Desempeña como Voluntario del Cuerpo de Bomberos

Artículo 72: Las personas trabajadoras que 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 las personas trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. La CChC 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.

De ser necesario, la Cámara podrá solicitar a la comandancia de bomberos respectiva la acreditación de la persona trabajadora y verificación de llamada.

Título XVII
Evaluación de Desempeño

Artículo 73: La Cámara Chilena de la Construcción, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir sus actividades, y conforme a lo establecido en el Ordinario N° 881 de la Dirección del Trabajo, establece que la evaluación de desempeño de las y los personas trabajadoras formará parte del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, respetando siempre los derechos fundamentales y promoviendo la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras.

Artículo 74: La gestión del desempeño es una herramienta estratégica de la Cámara para alinear los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, servir de base para la

formación, el desarrollo de carrera, el reconocimiento y la mejora continua. La Cámara aplicará un modelo integral que evaluará aspectos cuantitativos (plan de acción) y cualitativos (evaluación de competencias), comprendiendo las siguientes etapas:

1. Definición de objetivos y metas.
2. Autoevaluación
3. Evaluación por parte de la jefatura directa
4. Retroalimentación formal.

Artículo 75: La jefatura directa será responsable de liderar el proceso en su área, asegurando su calidad, objetividad y equidad; la Subgerencia de Personas definirá la metodología, brindará asesoría y garantizará la coherencia del procedimiento; y las personas trabajadoras deberán participar activamente en las instancias que les correspondan, mostrando apertura al proceso y acordando planes de mejora cuando corresponda.

Título XVIII
De las Obligaciones y Prohibiciones de las Personas Trabajadoras

Artículo 76: Es obligación legal y reglamentaria, que la persona trabajadora cumpla fielmente con las obligaciones del contrato y las disposiciones de este reglamento debiendo, además, observar fielmente las obligaciones, prohibiciones y órdenes que corresponden a las prácticas e instrucciones de la CChC y sus jefes/as, inherentes al buen desempeño de sus funciones.

Artículo 77: Son obligaciones comunes para todas las personas trabajadoras:

1. Conocer y cumplir estrictamente el presente Reglamento Interno, y las normas de conductas establecidas en el Código de Ética de la Cámara Chilena de la Construcción, así como las resolución sobre interpretación y aplicación de sus normas efectuadas por el Comité de Ética y Conducta, conocer y cumplir estrictamente el modelo de prevención de delitos según Ley 20.393 y sus modificaciones, implementado por la CChC y cualquier otra norma de carácter general dictada por la Cámara en el manual de libre competencia.
2. Observar las órdenes que impartan las jefaturas a sus personas trabajadoras inherentes al buen servicio y a los intereses de la Cámara Chilena de la Construcción A.G.
3. Ser corteses con sus compañeros/as de trabajo, sus subordinados/as con los socios/as y en general con toda persona que concurra a las oficinas de la Cámara, tanto en la oficina de Santiago como en oficinas de regiones.
4. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
5. Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
6. Con motivo de sus funciones deban conducir vehículos motorizados el respetar y cumplir con lo establecido en el DFL1 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito (refunde a las Ley 18.290) y todas sus modificaciones.
7. Cumplir con las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la institución en la gestión de los riesgos laborales.

8. Participar en las actividades preventivas que coordine la institución.
9. Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispuesta por la entidad empleadora, el departamento de prevención de riesgos, el comité paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o las entidades competentes.
10. Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de las personas trabajadoras.
11. Informar, dentro del más breve plazo, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir sus labores.
12. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
13. Denunciar responsablemente los hechos, conductas o circunstancias que puedan constituir, a juicio del/la denunciante, una infracción a este reglamento o al Código de Ética de la Cámara, aportando todos los antecedentes requeridos a través del canal de denuncias establecido para estos efectos, el cual es administrado por un tercero independiente de la Cámara con experiencia en la canalización de denuncias. El acceso al canal de denuncias se encuentra disponible en la página web de la Cámara y la recepción, investigación y resolución de los casos que se denuncien será supervisada por el comité de ética y conducta creado para estos efectos.
14. Colaborar en las investigaciones que se lleven a cabo por la CChC o por el equipo investigador determinado por ésta para el procedimiento respectivo, guardar la debida confidencialidad y reserva de los antecedentes de éstos a los que tenga acceso y respetar las medidas de resguardo que les sean notificadas con ocasión de los procedimientos de investigación en que sea parte.
15. Emplear la máxima preocupación en el cuidado de los bienes de la Cámara.
16. Ser responsable de los útiles, objetos y demás bienes a su cargo.
17. Dejar los documentos que están a su cargo, en los sitios y en el orden que corresponda.
18. Según corresponda acreditar su asistencia, de acuerdo con las normas que se impartan para tal efecto, a la entrada y salida del lugar de trabajo, considerándose como falta grave el que una persona trabajadora lo haga por otra.
19. Guardar absoluta reserva de los antecedentes y documentos que, por su naturaleza e interés para la Cámara, deben tener el carácter de reservados.
20. Guardar en el trabajo una conducta responsable y honorable.
21. Dar aviso inmediato a su jefatura directa de las pérdidas, deterioros, fallas o descomposturas que sufran los equipos y objetos a su cargo.
22. Cumplir con las horas de entrada y salida del trabajo, considerándose como incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato, el reiterado retraso por dos o más días en el mes.
23. Utilizar los bienes de propiedad de la Cámara, puestos a disposición de las personas trabajadoras para cumplir sus funciones inherentes al cargo, de manera eficiente y eficaz, sin desperdicio, empleando un criterio de austeridad en su uso y disposición, resguardándolos de posibles daños, uso no adecuado, pérdidas, hurtos o robos.
24. Cumplir con el estándar de vestimenta casual: Todas las personas trabajadoras de la Cámara, incluyendo a los que utilizan uniforme corporativo, pueden vestir de forma menos formal los viernes. No obstante, lo anterior, quien tenga alguna actividad con socios/as o terceros, en razón de la imagen corporativa deberá vestir de acuerdo al contexto. La Cámara se reserva el derecho de poner término al uso de vestimenta

casual durante los viernes, y de complementar o precisar este procedimiento cuando lo estime pertinente.

25. Vestir formalmente cuando la Cámara lo solicite en atención a actividades propias del gremio.
26. Dar aviso a su superior jerárquico de todo asunto del que tome conocimiento o en el que forme parte que implique un conflicto de interés, o pueda dar la apariencia de uno.
27. Declarar anualmente, a través del formulario habilitado por CChC, cualquier situación que constituya o pueda constituir un conflicto de interés, ya sea actual o potencial, incluyendo relaciones financieras, familiares o sentimentales con personas o entidades que mantengan vínculos laborales, comerciales o gremiales con CChC o las entidades CChC, incluyendo la Sociedad de Servicios La Construcción. Cuando existan dudas razonables respecto de si una relación o situación debe ser declarada, el trabajador/a deberá consultar oportunamente al Comité de Ética y Conducta o al superior correspondiente.
28. Mantener actualizada su declaración de conflictos de interés e informar de forma inmediata y por escrito cualquier cambio o nueva circunstancia que pueda generar un conflicto de interés durante el transcurso del año, sin esperar al siguiente período de declaración anual.
29. Abstenerse de intervenir en cualquier decisión, proceso o actividad que pueda verse afectada por un conflicto de interés e informar al Comité de Ética y Conducta previo a participar en aquellos en que pueda presentarse un conflicto de interés potencial o aparente. Se entenderá siempre que existe un conflicto de interés, al menos aparente, en mantener relaciones contractuales, comerciales, laboral , profesional, u otro tipo de actividades en el giro de CChC, remuneradas o no, con socios de la Cámara, sea por el trabajador directamente o a través de terceros relacionados.
30. Toda persona que, por razón de sus funciones, tenga acceso a declaraciones de conflicto de interés de otros trabajadores, deberá guardar absoluta confidencialidad sobre su contenido, salvo autorización expresa o requerimiento fundado del Comité de Ética y Conducta.
31. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre los datos personales de otros trabajadores, socios, proveedores o cualquier tercero a los que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones, absteniéndose de recolectar, usar, comunicar o ceder dichos datos para fines distintos a los estrictamente necesarios para sus labores, en conformidad con la Ley 21.719 y las políticas internas de la Cámara.
32. Utilizar la asignación para viajes y gastos de representación de manera responsable y apropiada, reportándose de manera exacta, completa y fidedigna.
33. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la Institución, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
34. Conocer y cumplir con las disposiciones contenidas en los siguientes cuerpos normativos de CChC:
    1. Manual de investigaciones CChC
    2. Política y guía de libre competencia CChC
    3. Protocolo de gestión e investigación de denuncias CChC
    4. Protocolo de Interacción con funcionarios/as y autoridades públicas, personas políticamente expuestas, influyentes o que representan a otros CChC
    5. Guías cortas del programa de ética y cumplimiento CChC
    6. Guías sobre regalos y hospitalidades del código de Ética y Conducta de

CChC.

7. Protocolo y procedimiento de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo CChC.

El cumplimiento de estas normas y procedimientos constituirá una obligación esencial del Contrato de Trabajo. En consecuencia, su incumplimiento será considerado una infracción grave la mismo, que puede dar lugar a la terminación de la relación laboral conforme a las causales contempladas en la ley.

Artículo 78: Serán prohibiciones de orden para la persona trabajadora las que se detallan a continuación, teniendo el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas, podrá estimarse como un incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, autorizando al empleador para poner término al contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 160 N.° 1 numerales B y F, y 7 del Código del Trabajo, según la circunstancia y trascendencia de la falta de que se trate.

1. Presentarse a trabajar en estado de intemperancia, bajo la influencia de cualquier tipo de droga, en estado de desaseo personal, en uso de licencia médica o haciendo uso de su feriado legal.
2. Ejecutar acciones que constituyan acoso sexual o laboral a cualquier persona trabajadora de la Cámara.
3. Fumar en las dependencias de la Cámara, sin excepción alguna, de acuerdo a lo establecido en la Ley 20.660 que modifica la Ley N.° 19.419 que regula actividades relacionadas con el tabaco.
4. Introducir a los lugares de trabajo, bebidas alcohólicas, drogas o cualquier género de estupefacientes.
5. Consumir alimentos en los lugares de trabajo en forma indiscriminada o indecorosa.
6. Efectuar llamados telefónicos de larga distancia ajenos al servicio sin el permiso correspondiente.
7. Recibir vendedores y efectuar operaciones de índole comercial u otras actividades de tipos sociales o ajenos a la Cámara.
8. Ausentarse durante las horas de trabajo, sin permiso del superior directo o de quien lo represente.
9. Ejecutar acciones que perturben la marcha normal de las labores o menoscaben el orden y disciplina de la Cámara.
10. Trabajar sobretiempo, sin que exista pacto de horas extra o autorización previa.
11. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, actividades sociales, políticas o sindicales, no relacionadas con las actividades propias de la Cámara.
12. Ejecutar, por sí o por medio de terceros, negociaciones dentro del giro del negocio del empleador y que hubieren sido prohibidas expresamente y por escrito en el respectivo contrato a la persona trabajadora y aceptadas estas por él.
13. Vender o prestar su uniforme o tenida de trabajo.
14. No cumplir el reposo médico.
15. Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
16. Conducir un vehículo manipulando un dispositivo de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital que no venga incorporado de fábrica en él. Eso incluye acciones como llamadas telefónicas, envío de mensajería, envío de correos, manipu-

lación de un GPS, entre otros.

17. La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección de equipos y/o máquinas.
18. La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
19. La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
20. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación de la persona trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
21. Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
22. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
23. Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
24. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
25. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
26. Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
27. Ingerir o dar a otra persona trabajadora, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.
28. Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.
29. Entregar a la Institución información falsa y errónea relativa a la función que desempeña o presentar documentación adulterada.
30. Utilizar el (o los) computador(es) de la Institución, con programas, productos o software no autorizados
31. 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.
32. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, actos que constituyan una amenaza o posible amenaza a la integridad personal, psíquica o perjudiquen en cualquier grado la situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso laboral.
33. El mal uso de la información de la institución, en especial, el tratamiento, revelación, cesión, extracción o copia no autorizada de datos personales de trabajadores, socios o terceros, en contravención a lo dispuesto en la Ley 21.719 y las políticas internas de la Cámara.
34. El mal uso, la destrucción o el deterioro malicioso de los bienes muebles e inmuebles que componen la infraestructura de la Cámara, así como la destinación de ellos para usos particulares o ajenos al trabajo, que originen deterioros en ellos o perjudiquen el funcionamiento de la entidad. En particular, las personas trabajadoras que tengan en comodato el uso y el consiguiente cuidado de bienes corporales de propiedad de la Cámara, tales como computadores, notebooks, proyectores, pendrives, teléfonos móviles, equipos de banda ancha, cámaras fotográficas, entre otros y que realicen un uso inapropiado de dichos bienes, lo cual deberá ser acreditado por el emplea-

dor, se verán expuestos a las sanciones que para estos efectos establece este reglamento, en caso de pérdida de dichos dispositivos, deberá gestionar su reposición según procedimiento y área responsable.

35. Cualquier acción u omisión que la persona trabajadora realice para alterar o abusar de los sistemas de control de asistencia, permisos, licencias y viáticos, así como de cualquier documento administrativo de la institución.

36. Los acuerdos internos, realizados con proveedores, con la finalidad de obtener algún beneficio a cambio de otorgar facilidades o contratos, relacionados con los procesos internos de la Cámara.

37. Aceptar u ofrecer, en forma directa o indirecta, favores comerciales, regalos, servicios, pagos, privilegios o tratamientos especiales, de parte de proveedores, terceras partes o autoridades gremiales de la Cámara, que puedan ser considerados ilegítimos por estar destinados a influir en las decisiones, facilitar servicios o beneficiara terceras personas. Si, usando el sentido común y el bien discernimiento y apreciando las circunstancias en el contexto de los usos y costumbres conocidos y aceptados, la persona trabajadora estimare que no existe conflicto de interés al recibir regalos, deberá, aun así, contar con la autorización de el/la Gerente/a del Área, o de el/la Gerente/a de la Cámara Regional, y si se tratare de éstos últimos, con la de el/la Gerente/a General. La Cámara sugiere, en estos casos, que los regalos, privilegios o tratamientos especiales, tanto entregados como recibidos en este contexto no excedan el monto de 2 UF y para ello Cámara Chilena de la Construcción cuenta con una guía sobre regalos y hospitalidades del programa de ética & cumplimiento.

38. Relaciones con funcionarios públicos:

    a. Ofrecer, dar y aceptar algo de valor de funcionarios públicos nacionales o extranjeros, por cualquier medio, con el fin de obtener beneficios para la Cámara y/o sus socios/as.

    b. Pagar a un proveedor o prestador de servicios, cuando se tenga razones para sospechar que todo o parte del pago puede ser canalizado a un funcionario público nacional o extranjero, a fin de obtener un beneficio para sí, la Cámara y/o sus socios/as.

    c. Ofrecer cualquier cosa de valor a un funcionario público, nacional o extranjero, para obtener negocios, adjudicación de contratos o beneficios para la Cámara y/o sus socios/as.

    d. Suministrar regalos, invitaciones y otras ventajas cuando sepa o suponga que al funcionario público no se le permitiría, bajo las regulaciones de la entidad a la que pertenecen aceptar dicho regalo o invitación.

    e. Hacer cualquier cosa para inducir, ayudar o permitir que otro viole estas reglas o que no esté en relación a lo expuesto en la guía sobre regalos y hospitalidades del programa de ética & cumplimiento.

39. Participar de manera directa o indirecta en cualquier conducta relacionada con los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionario público nacional o extranjero, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal y los demás delitos o faltas que en el futuro se incorporen a la Ley N° 20.393.

40. En ninguna circunstancia la persona trabajadora podrá incurrir en estas conductas delictivas sancionadas por dicho cuerpo legal y sus modificaciones, ni aun cuando el resultado del delito fuere beneficioso para la Cámara, debiendo velar por el estricto cumplimiento de la ley y con el protocolo de Interacción con funcionarios y autoridades, personas políticamente expuestas, influyentes o que representan a otros creado por Cámara Chilena de la Construcción.

41. Portar cualquier tipo de arma en el recinto de la Cámara y/o cometer alguna acción

que incurra en el incumplimiento de la Ley N° 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas o relativas a cualquier otro incumplimiento relacionado con la normativa interna de la Cámara o a las leyes chilenas vigentes relacionadas al quehacer de la institución.

42. Efectuar enmendaduras o alteraciones en los libros, documentos o registros oficiales.
43. Solicitar su inscripción como Socio/a o representante de un Socio/a ante CChC, situación que se considerará siempre como constitutiva de un conflicto de intereses con CChC.
44. Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos existentes en la entidad empleadora que le sean informadas en las capacitaciones, infografías o demás cuerpos normativos de ésta.

Título XIX
De las Obligaciones y Prohibiciones del Empleador

Artículo 79: Son obligaciones del Empleador

1. Respetar lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, considerando las acciones necesarias, para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
2. Pagar las remuneraciones que correspondan en virtud de un contrato individual o de un instrumento colectivo, así como los reajustes que legalmente procedan y mejoramientos que se incorporen.
3. Pagar oportunamente las cotizaciones previsionales retenidas de la remuneración mensual de la persona trabajadora, a la entidad que corresponda.
4. Conceder los feriados anuales, en épocas que sean oportunas, tanto para la Institución como para las personas trabajadoras.
5. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de las personas trabajadoras, con la prevención adecuada de los riesgos y, las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
6. Dar a la persona trabajadora ocupación efectiva, y en las labores convenidas.
7. Cumplir con las normas laborales y contractuales.
8. Respetar la condición y la dignidad de la persona trabajadora, proveyendo asimismo las políticas internas y los servicios de apoyo que permitan a la persona trabajadora con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
9. Hacer constar por escrito el contrato individual de trabajo convenido en la persona trabajadora, dentro del plazo de 15 días desde su incorporación, o de 5 días si fuere un contrato por obra o faena o de duración inferior a 30 días.
10. Otorgar a las personas trabajadoras las facilidades necesarias, pero compartidas con el régimen de trabajo imperante, para que puedan capacitarse.
11. Escuchar las sugerencias y los reclamos que las personas trabajadoras.
12. Mantener informado constantemente a las personas trabajadoras acerca de sus derechos y beneficios.

Artículo 80: Son prohibiciones del empleador:

1. Invocar maliciosamente las causales de expiración de contrato.
2. Poner término unilateral al contrato de trabajo, de la persona trabajadora que goce de fuero, sin cumplir con los requisitos y procedimientos legales.
3. Deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones, ya sea por entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especies, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el presente reglamento interno, salvo que dicho descuento haya sido previamente acordado por escrito en forma individual o colectivamente, con las personas trabajadoras.
4. Deducir de las remuneraciones de las personas trabajadoras los montos correspondientes a hurto, pérdidas o destrucción por parte de terceros de bienes de la Cámara sin que haya mediado responsabilidad debidamente acreditada.
5. Efectuar deducciones de las remuneraciones a excepción de las que se verifiquen en los casos y en la forma prevista en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Título XX
Protocolo y Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

Artículo 81: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de acoso y violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

Son contrarios a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

1) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo;
2) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo; y
3) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Artículo 82: En cumplimiento de la legislación vigente la Cámara confeccionó y pone a disposición de sus personas trabajadoras los documentos "protocolo y procedimiento de medidas para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento del acoso sexual, y laboral y violencia en el trabajo", "protocolo de gestión e investigación de la Cámara Chilena de la Construcción" y "manual de investigaciones de la Cámara Chilena de la Construcción", los cuales buscan establecer los mecanismos, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar, sancionar, llevar registro y realizar seguimiento de conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, que afecten a las personas trabajadoras de la Cámara Chilena de la Construcción, complementando las disposiciones establecidas en el presente título. Dichos documentos se entienden como anexos del presente reglamento, complementándolo, y formando parte integrante de este, para todos

los efectos legales y reglamentarios.

Como establece el "protocolo de gestión e investigación de denuncias de la Cámara Chilena de la Construcción" los canales a través de los cuales se pueden ingresar las denuncias son:

1. El canal de denuncias de la Cámara, al que se puede acceder en la página web de la CChC, a través del sitio web www.resguarda.com/cchc, como también en el Portal del Socio de la CChC (aplicativo Conecta), seleccionando el link "Canal de Denuncias";
2. Línea telefónica gratuita 800-835-133;
3. Mail: etica.cchc@resguarda.com;
4. Personalmente en las oficinas de la Subgerencia de Personas, Contraloría o Fiscalía, y
5. Adicionalmente, las personas trabajadoras pueden realizar sus denuncias ante su jefatura directa, quien a su vez deberá ingresar al sistema de gestión de denuncias de la Cámara por cualquier canal disponible.

Todas las denuncias recibidas mediante los canales señalados, serán ingresadas a la plataforma de gestión de denuncias de la Cámara asignándoles un número único a través del cual se hará su seguimiento.

Se establece y según disponen los documentos antes mencionados que las normas y acciones descritas, en conjunto con lo establecido en este título, se aplicarán a todos las personas trabajadoras de la Cámara Chilena de la Construcción, incluyendo todos los niveles y cargos, como también estudiantes en práctica y pasantías, aplicando de igual forma, en lo que corresponda, a casos en que en la denuncia intervengan o estén involucrados/as Socios/as y sus representantes y/o las personas trabajadoras de empresas externas a la CChC.

Artículo 83: La CChC, dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

Asimismo, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores e implementará y pondrá a disposición de los trabajadores, el "Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo", el cual forma parte integrante del presente Reglamento.

Artículo 84: En caso de ocurrencia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, las personas trabajadoras de la Cámara Chilena de la Construcción que se vean afectados/as deberán hacer llegar su denuncia en forma verbal, o de manera escrita, a través de los canales de denuncias a la CChC establecidos para estos efectos, o realizar la correspondiente denuncia a la respectiva Inspección del Trabajo en forma presencial o electrónica, debiendo solicitar y recibir un comprobante de la gestión realizada.

Con todo, la Cámara tendrá el deber de informar semestralmente los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada, en cada una de sus hojas, por la persona denunciante, quien recibirá copia de ella timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

La denuncia deberá contener los siguientes antecedentes:

1) Identificación de la persona denunciante, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser la persona afectada distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
2) La individualización del/la presunto/a Autor/a, indicando su nombre y su cargo cuando sea posible;
3) La indicación del vínculo organizacional de la persona afecta con el/la denunciado/a;
4) La descripción de los hechos que se denuncian;
5) Señalamiento del espacio físico y fecha en que ocurrieron las conductas de acoso o violencia, de contar con dichos antecedentes;
6) Señalamiento de los posibles testigos o antecedentes documentales, si existieren; y
7) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

En el caso que la denuncia se realice verbalmente, el denunciante deberá proporcionar toda la información anterior, debiendo quien recibe la denuncia levantar la respectiva acta.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. Transcurrido dicho plazo, podrá entenderse que la denuncia está incompleta y podría no ser posible continuar con el proceso lo que será comunicado oportunamente por parte del Comité de Ética y Conducta a quien realiza la denuncia.

Artículo 85: Recibida la denuncia, será derivada al contralor de la Cámara, quién informará al comité de ética y conducta para designar al/la responsable, interno o externo, de la investigación, la que deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Dichos principios indican:

1. Confidencialidad: Se mantendrá estricta confidencialidad respecto de los hechos denunciados, la identidad del denunciante, denunciado/a, testigos o demás personas que intervienen en la investigación, así como los hallazgos de la investigación, la resolución que adopte el comité, y las medidas adoptadas. Sólo tendrán acceso a esta información las partes, aquellas personas que deban participar en la investigación de los hechos, en la resolución del caso o la implementación de las medidas de resguardo, correctivas o sancionatorias adoptadas.
2. Imparcialidad: El proceso de gestión e investigación de denuncias asegurará que tanto la recolección de evidencia, como la toma de decisiones, se llevarán a cabo de forma objetiva, sin sesgos o prejuicios evitando todo tipo de discriminación, por razones tales como jerarquía o cargo, género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
3. Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de las plazas legales establecidos.
4. Perspectiva de género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las

discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

Una vez admitida a tramitación la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar podrán considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 86: La Cámara dispondrá una investigación de los hechos, o en el plazo de tres días hábiles, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación. En caso de optar por realizarse la investigación de forma interna en la CChC, se deberá dar aviso a la Inspección de Trabajo sobre el inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas, todo esto dentro del plazo de 3 días hábiles.

En cualquier caso, la investigación deberá concluir en el plazo máximo, de treinta días hábiles desde recibida la denuncia.

Artículo 87: La investigación deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva, cumpliendo con los principios antes mencionados, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo se deberán realizar preferentemente por un equipo investigador externo o una o más personas trabajadoras que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el reglamento al que alude el artículo 211-B del Código del Trabajo, siguiendo el procedimiento contemplado en el "Protocolo de gestión e investigación de denuncias" de CChC y utilizando como guía el "Manual de Investigaciones" elaborado por la Cámara para estos efectos.

Las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de dos días hábiles de finalizada la investigación, la cual tendrá un plazo de treinta días hábiles para pronunciarse sobre ésta.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe del empleador, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. Las conclusiones y las medidas adoptadas deberán ser puestas en conocimiento del denunciante y la denunciada.

Artículo 88: En conformidad al mérito del informe, la Cámara deberá, dentro de los quince días corridos contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, las que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito, multas o hasta la terminación del contrato de trabajo por las causales previstas en el Artículo 160 del Código del Trabajo.

Adicionalmente, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos, el Empleador entregará información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias por eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo, ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones.

El trabajador que hubiese invocado una denuncia infundada con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada podrá -junto con las sanciones internas que pueda imponerle la Compañía- ser objeto de acciones que busquen su responsabilidad criminal y de acciones que procedan con el objeto de indemnizar los perjuicios que se causaron al afectado, caso en que la Empresa evaluará derivar los antecedentes al Ministerio Público si las circunstancias del caso lo ameritan.

Título XXI
Protección y Tratamiento de Datos Personales

Artículo 89: Objeto, Principios y Ámbito de Aplicación.

En conformidad con lo dispuesto en la Ley 21.719, la Cámara Chilena de la Construcción A.G. (en adelante, "la Cámara"), en su calidad de responsable del tratamiento, se compromete a proteger la vida privada y los datos personales de todos sus trabajadores. Todo tratamiento de datos personales realizado por la Cámara o por sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones se regirá por los principios de licitud, lealtad, finalidad, proporcionalidad, calidad, responsabilidad, seguridad, transparencia, información y confidencialidad, establecidos en el artículo 3° de la citada ley. Las disposiciones de este título son parte integrante del contrato de trabajo y su incumplimiento será sancionado conforme a este reglamento.

Artículo 90: Licitud del Tratamiento de Datos Personales del Trabajador.

La Cámara recolectará y tratará los datos personales de sus trabajadores que sean estrictamente necesarios para las siguientes finalidades, encontrándose legitimada para ello en virtud de la ejecución del contrato de trabajo (Art. 13, letra c) de la Ley N° 21.719) y el cumplimiento de obligaciones legales (Art. 13, letra b) de la Ley N° 21.719):

a) Gestión del proceso de selección y contratación.

b) Administración de la relación laboral, incluyendo pago de remuneraciones, control de asistencia y gestión de licencias y permisos.

c) Cumplimiento de obligaciones previsionales, tributarias y de seguridad social.

d) Gestión de beneficios corporativos.

e) Evaluación de desempeño y desarrollo de carrera.

f) Implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo.

g) Comunicaciones internas necesarias para el desarrollo de las funciones.

Cualquier tratamiento de datos para una finalidad distinta a las señaladas requerirá el consentimiento libre, específico, inequívoco e informado del trabajador.

Artículo 91: Tratamiento de Datos Personales Sensibles.

El tratamiento de datos personales sensibles, tales como los datos de salud (licencias médicas, resultados de exámenes ocupacionales, patologías preexistentes), afiliación sindical o datos biométricos, se restringirá a lo estrictamente indispensable. Su tratamiento se fundamentará en el cumplimiento de una obligación legal en el ámbito laboral o de seguridad social, o para salvaguardar la vida o salud del trabajador, conforme a las exigencias y excepciones de los artículos 16 y 16 bis de la Ley 21.719. El acceso a esta información estará restringido al personal estrictamente autorizado y necesario para su gestión administrativa, resguardando en todo momento la confidencialidad del diagnóstico o condición de salud.

Artículo 92: Deber de Confidencialidad y Seguridad.

Todos los datos personales de los trabajadores serán tratados con estricta confidencialidad. La Cámara adoptará las medidas técnicas y organizativas apropiadas para resguardar la seguridad de los datos, protegiéndolos contra tratamientos no autorizados, pérdidas, filtraciones, daños o accesos indebidos, según lo exige el artículo 14 quinquies de la Ley 21.719. Este deber de confidencialidad, establecido en el artículo 14 bis de la misma ley, se extiende a todo el personal que, en razón de sus funciones, tenga acceso a dicha información, subsistiendo aun después de terminada la relación laboral.

Artículo 93: Derechos de los Titulares de Datos.

Todo trabajador, en su calidad de titular de sus datos personales, podrá ejercer ante la Cámara los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y portabilidad, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 11 de la Ley 21.719. Para ello, deberá presentar una solicitud formal ante la Subgerencia de Personas, la cual responderá en los plazos y formas que la ley prescribe. La Cámara dispondrá de canales expeditos y gratuitos para el ejercicio de estos derechos.

Artículo 94: Videovigilancia y Monitoreo de Medios Tecnológicos.

Los sistemas de videovigilancia y el monitoreo de herramientas tecnológicas (computadores, correo electrónico, internet) proporcionados por la Cámara tienen como finalidad exclusiva resguardar la seguridad de las personas e instalaciones, proteger los activos de información de la institución y asegurar el correcto uso de los recursos para fines laborales. El tratamiento de la información obtenida por estos medios se realizará respetando la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, y en conformidad con los principios de finalidad y proporcionalidad. Se prohíbe el monitoreo de comunicaciones privadas. La existencia y alcance de estos sistemas de control serán informados de manera transparente y específica a todos los trabajadores. La jurisprudencia ha sostenido que estas medidas deben ser justificadas y no afectar la dignidad del trabajador.

Artículo 95: El incumplimiento de las obligaciones señaladas en este párrafo constituirá una infracción grave a las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, pudiendo dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la CChC, sin perjuicio de las acciones legales que pudieren corresponder.

Título XXII
Uso y Manejo de Inteligencia Artificial

Artículo 96: Obligación de Cumplimiento. Todo trabajador que utilice sistemas de Inteligencia Artificial (IA) en el desempeño de sus funciones deberá regirse estrictamente por la "Política de Uso y Manejo de Inteligencia Artificial" de la CChC.

Artículo 97: Uso responsable. Reconociendo que la IA debe desarrollarse y utilizarse al servicio del bienestar humano, respetando la dignidad, los derechos fundamentales y la autonomía de las personas, y velando por el cumplimiento de los principios de control y supervisión humana de los sistemas de IA; supervisión humana significativa e indelegabilidad de responsabilidades; Transparencia funcional y explicabilidad contextual; Trazabilidad y control del proceso decisional asistido por IA; y Protección de la privacidad y adecuada gobernanza de los datos.

Los trabajadores deberán utilizar sistemas de inteligencia artificial únicamente en el marco de sus funciones y conforme a las directrices institucionales, debiendo coordinar previamente cualquier iniciativa con la Subgerencia de Innovación y Transformación Digital; y/o la Subgerencia que la reemplace en sus funciones; siempre y cuando lo exija la Política de Uso.

Debiendo someter los casos de uso a los procesos de evaluación definidos por la CChC, respetar los niveles de gobernanza aplicables y abstenerse de implementar usos que puedan afectar derechos fundamentales o contravenir la normativa interna, y reportar oportunamente cualquier incidente, riesgo o modificación relevante asociada al uso de estos sistemas.

Artículo 98: Deber de Capacitación. Es obligación del trabajador completar las actividades de formación y capacitación dispuestas por la empresa para comprender las capacidades y limitaciones de la IA.

Artículo 99: Deber de Reporte. Es obligación del trabajador de reportar la ocurrencia de un Incidente grave o la ejecución de una modificación sustancial de un sistema de IA de manera inmediata o dentro de un plazo breve razonable al Comité de Gobernanza de Datos, o quien lo reemplace en sus funciones.

Título XXIII
Política Antidiscriminación

Artículo 100: De conformidad a lo dispuesto en la Ley N.° 20.609, la CChC adoptará las medidas conducentes para evitar que al interior de las dependencias y/o recintos de ésta se ejecuten y/o toleren actos que puedan constituir discriminación arbitraria.

Artículo 101: Para los efectos del artículo anterior, se entiende que son actos de discriminación arbitraria aquellos que causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando dichos actos 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, las indicación o participación o no participación en organizaciones sindicales y/o gremiales, el sexo y/o la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación política, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Ninguna de estas categorizaciones podrá ser invocada en ningún caso para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Artículo 102: Sin perjuicio de la acción judicial que el artículo 3° de la Ley N.° 20.609 otorga a la persona trabajadora que estimare haber sido afectado por un acto de discriminación, podrá presentar un reclamo interno, siguiendo para ello el procedimiento general establecido en el artículo y siguientes de este reglamento, aplicándose en este caso - además - las siguientes regulaciones:

1. La persona afectada deberá presentar los antecedentes a su jefe/a directo/a, quien los elevará a la Subgerencia de Personas.
2. La CChC podrá citar a quien resultare o apareciere como agente activo del acto de discriminación, para que aclare su actuación y/o de razón de su actuar.

3. La CChC podrá adoptar las medidas conducentes para poner fin al acto discriminatorio, lo que comunicará a las partes involucradas.

Artículo 103: En el caso que la persona afectada hubiere presentado una acción judicial de acuerdo al artículo 3° de la Ley N.° 20.609, la CChC se abstendrá de continuar la investigación interna de los hechos, en tanto tenga noticia que el hecho está actualmente sometido al conocimiento de un tribunal competente. Lo anterior no obsta a que la CChC recabe información útil para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N.° 20.609, que obliga a remitir a la autoridad judicial un informe dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde la respectiva notificación.

Artículo 104: Acciones o medidas reparatorias ante casos de acoso o discriminación.

Las acciones y/o medidas reparatorias para investigaciones internas por acoso o discriminación y que puede adoptar el comité de ética y conducta, son las siguientes:

1. Nivelación de remuneraciones.
2. Procesos de Movilidad y promoción.
3. Entrega de medidas de conciliación.
4. Acceso a acciones de capacitación y programas de entrenamiento.
5. Elaboración o modificación de procedimientos.
6. Intervención de procesos.
7. Implementación de programas de formación.
8. Intervención psicológica de equipos de trabajo.
9. Apoyo psicológico y reparación a las víctimas.
10. Cambio de funciones, entre otros.

Título XXIV
Línea de Denuncia

Artículo 105: La Cámara ha puesto a disposición de las personas trabajadoras, Socios/as, sus representantes y autoridades gremiales, un procedimiento para la realización de denuncias e indagaciones, relacionadas a situaciones o sospechas fundadas de algún hecho o conductas sancionadas en el código de ética y conducta, reglamento interno de orden higiene y seguridad o a la posible comisión de delitos establecidos en la ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (Ley N° 20.393).

En dicho procedimiento se mantendrá la confidencialidad y anonimato, si así lo optare el/la denunciante. Lo anterior, salvo tratándose de denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, en que el denunciante deberá siempre identificarse. Todo ello se deberá realizar sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder.

Artículo 106: El Canal de Denuncias establecido para estos efectos, es administrado por un tercero independiente de la Cámara, con experiencia en la canalización de denuncias.

Artículo 107: El acceso al canal de denuncias se encuentra disponible en la página web de la Institución. Las denuncias podrán ser realizadas según las siguientes opciones:

1. El canal de denuncias de la Cámara, al que se puede acceder en la página web de la CChC, a través del sitio web www.resguarda.com/cchc, como también en el portal del socio de la CChC (aplicativo Conecta), seleccionando el link "Canal de Denuncias";
2. Línea telefónica gratuita 800-835-133;
3. Mail: etica.cchc@resguarda.com;

Artículo 108: Una vez realizada la denuncia, se asignará un número identificador y una clave para realizar gestión y seguimiento a la denuncia y un especialista de resguarda tendrá un plazo de 24 horas para realizar un primer análisis y determinar si la denuncia es admisible. En el caso que sea considerada admisible, será derivada al contralor de la Cámara, quién informará al comité de ética y conducta, para designar al/la responsable de la investigación.

En casos de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, deberán ser siempre canalizadas a la Comisión, incluso de contener información insuficiente, a fin de que ésta determine si existe la posibilidad de solicitar al denunciante antecedentes adicionales para investigar. Dichas denuncias se regirán por lo dispuesto en el presente Reglamento, mientras que las de otras materias se regirán por las normas que se indican a continuación.

Artículo 109: El/La responsable de la investigación de la denuncia, en conjunto con el comité de ética y conducta, deberán iniciar el proceso de investigación oportunamente, notificando al/la denunciante y denunciado/a, salvo en casos de delitos en que el Comité determine la necesidad de postergar la notificación al denunciado para cautelar la información relativa a los hechos investigados.

El/la responsable de efectuar las indagaciones que el comité de ética y conducta designe, tendrá acceso a la información que estime conveniente, cualquiera sea la gerencia o subgerencia de la Cámara, para poder cumplir con el debido proceso de investigar.

Artículo 110: El proceso de investigación de la denuncia tendrá carácter de confidencial, y tendrá la duración que el comité de ética y conducta determine, contemplando las siguientes actividades:

1. En caso de proceder, se realizará una entrevista con el/la denunciante para conocer los hechos y las materias denunciadas, los involucrados y poder solicitar mayores antecedentes.
2. En caso de proceder, se realizará una entrevista con el/la denunciado/a para conocer su versión y poder escuchar sus descargos ante la denuncia.
3. Recopilación de toda la información relacionada a la denuncia y proceder con las indagaciones, identificar los riesgos y controles vulnerados para determinar una opinión respecto a la situación particular y las debilidades, procedimientos y controles.
4. Emisión de un informe final para ser presentado al comité de ética y conducta.

Artículo 111: Medidas de resguardo propuestas en el protocolo de gestión e investigación de denuncias.

Estas medidas de resguardo que fueron incorporadas en el Protocolo de Gestión e Investigación de Denuncias, y que puede adoptar el Comité de Ética y Conducta. Las medidas son las siguientes:

1. Separación de los espacios físicos o virtuales, o a otro establecimiento, siempre que sea dentro de la misma ciudad en que desarrolla sus labores.
2. Redistribución del tiempo de jornada.

3. Pactar un permiso con o sin goce de remuneración con las personas involucradas, por el tiempo que dure la investigación.
4. Evaluar acciones de apoyo psicológico y reparación emocional a las personas afectadas y también es muy importante sondear los impactos emocionales y en el clima laboral que la situación ha provocado en las otras personas del equipo.
5. Cualquier otra que sea necesaria según la gravedad del hecho denunciado.

Artículo 112: Medidas de resguardo o cautelares propuestas en el manual de investigaciones Adicionalmente, según si las circunstancias del caso lo ameritan, se podrán adoptar una o más de las siguientes medidas de resguardo que fueron incorporadas en el manual de investigaciones, previa determinación por el comité de ética y conducta:

1. Revocar o restringir temporalmente poderes otorgados a la persona;
2. Restringir temporalmente el acceso a información confidencial de la CChC o a determinadas dependencias o sistemas de esta;
3. Revocar temporalmente la autorización de acceso a cuentas de correo electrónico y/o a Internet provistos por la CChC;
4. Solicitar la devolución de equipos computacionales o telefónicos de la Cámara;
5. Suspender transitoriamente a la persona de instancias de negociación o decisión en las operaciones por que se investiga u otras que se estimen pertinentes;
6. Acciones de apoyo psicológico y reparación emocional a las personas afectadas, y
7. Cualquier otra que sea necesaria según la gravedad del hecho denunciado.

Artículo 113: Recibido el informe final de investigación por parte del comité de ética y conducta, y conforme al mérito del informe, el comité de ética y conducta deberá disponer las medidas o sanciones que correspondan, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

Artículo 114: Las sanciones que podrán aplicarse en el caso de denuncias relacionadas con las personas trabajadoras, o con violaciones a las disposiciones de este reglamento, serán las contempladas en este reglamento.

Artículo 115: El resultado de la investigación, y las sanciones que deban aplicarse en caso de que correspondan, deberán ser informados al/la denunciante y denunciado/a por el/la Gerente/a General, o a quien este designe para estos efectos.

Artículo 116: Sanciones previstas en el en el protocolo de gestión e investigación de denuncias

1. Las sanciones previstas en el en el protocolo de gestión e investigación de denuncias y que puede adoptar el comité de ética y conducta, serán las establecidas en el título XXV del presente Reglamento.

Título XXV
De las Infracciones, Sanciones y Multas

Artículo 117: Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras a las disposiciones de este reglamento y que no constituyan una causal legal de terminación de sus contratos de trabajo, serán sancionadas de la forma como se indica a continuación.

Artículo 118: Las sanciones aplicables en virtud del presente reglamento consistirán en:

1. Amonestaciones verbales y escritas, de las cuales se dejará constancia en la carpeta personal de la persona trabajadora; y
2. Multas de las cuales también se dejará constancia en su carpeta personal de la persona trabajadora.

Artículo 119: La amonestación verbal, la aplicará el superior directo del que dependa la persona trabajadora. La Subgerencia de Personas será informada oportunamente de la sanción establecida y procederá a enviar la constancia de haberse realizado la respectiva amonestación a la Inspección del Trabajo.

Artículo 120: Las multas que podrán aplicarse serán desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria de la persona trabajadora. El monto que se obtenga por aplicación de multas será destinado a incrementar los fondos de bienestar que la Cámara tenga para las personas trabajadoras.

Artículo 121: Las multas serán aplicadas por la Subgerencia de Personas a petición del/la superior directo de la persona trabajadora y éste podrá reclamar en un plazo de 5 días hábiles de aplicada por escrito, al superior jerárquico de quien hubiere solicitado la multa. La aplicación de multas siempre será informada de inmediato por la Subgerencia de Personas a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 122: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento se entienden incorporadas y serán parte integrante de los contratos de trabajo individuales de todas las personas trabajadoras. El no cumplimiento de las disposiciones de este reglamento se considerará un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y podrá hacer aplicable la causal de término del contrato de trabajo establecida en el número 7 del artículo 160 del Código Del Trabajo.

Título XXVI
De las Informaciones, Peticiones y Reclamos

Artículo 123: Las informaciones que deseen obtener las personas trabajadoras sobre materias relacionadas con sus derechos, obligaciones, entre otras., serán solicitadas su respectivo/a jefe/a.

Artículo 124: Las peticiones y reclamos de carácter individual, las formulará la persona trabajadora ante su respectivo Jefe/a directo/a o ante la Subgerencia de Personas. La presenta-

ción de peticiones o reclamos no podrá ir en perjuicio de la persona trabajadora ni afectará en modo alguno, el concepto que de él/ella se tiene como persona trabajadora de la Cámara Chilena de la Construcción.

Artículo 125: Las personas trabajadoras pueden contribuir mediante sugerencias a la eficiencia en el trabajo, fomentarlo en forma mancomunada, mejorar sus condiciones y todo lo referente para lograr una mejor atención de los/as Socios/as de la Institución. Las respuestas que dé la CChC pueden ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que estime necesarios para la mejor información de las personas trabajadoras.

Artículo 126: Las opiniones, declaraciones o manifestaciones de carácter personal que emitan las personas trabajadoras serán de su exclusiva responsabilidad y no comprometerán ni representarán, en modo alguno, la posición institucional de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), salvo cuando dichas opiniones sean emitidas en el marco de instrucciones, directrices o pautas oficiales expresamente definidas y autorizadas por la CChC.

Título XXVII
Prevención del Consumo de Drogas y Abuso de Alcohol

Artículo 127: Se entiende por drogas toda sustancia estupefacientes o psicotrópicas productoras de dependencia física o psíquica, capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud contempladas en los artículos 1 y 2 de la ley N.° 20.000.

Artículo 128: La Cámara velará por el cuidado y protección preventiva de la salud e integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, desarrollando actividades preventivas educativas, con la finalidad de prevenir conductas de riesgo por el uso de drogas ilegales y el abuso de alcohol y de promocionar estilos de vidas saludables.

Artículo 129: Los objetivos específicos de las actividades preventivas contemplarán:

1. Promover y sensibilizar a las personas trabajadoras sobre sus efectos y promover un positivo desarrollo humano, a través de un estilo de vida sano, responsable, libre de drogas y de abuso del alcohol y de compromiso con los demás.
2. Evitar la comercialización, consumo de drogas y del alcohol en dependencias de la Cámara y en el desarrollo de actividades.
3. Prevenir el consumo de drogas y el abuso del alcohol por parte del personal de la Institución y en el desarrollo de actividades.
4. Promover la consolidación de un ambiente sano, seguro y libre de consumo de drogas y que a la vez desincentive el consumo de alcohol.

Título XXVIII
De Los Medios Tecnológicos

Artículo 130: La Cámara, a través de sus órganos de dirección, tiene la facultad de organizar, dirigir y gestionar sus operaciones. Esto emana de la garantía constitucional consagrada a través del derecho de y a la propiedad, contemplado en la Constitución Política de la República en los numerales correspondientes de su artículo 19. Asimismo, especial consideración se tiene al inciso primero del artículo 5 del Código del Trabajo que prescribe "El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de las personas trabajadoras, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos". Por lo anterior, se establece en el presente reglamento que todas las personas trabajadoras deberán respetar las siguientes normas de uso de medios tecnológicos de la Cámara, como teléfonos fijos y celulares, computadores, proyectores, videoconferencia, internet y correo electrónico, entre otros.

Artículo 131: Los medios tecnológicos deberán ser utilizados por las personas trabajadoras en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, quedando prohibido el uso de estos para fines ajenos a su cargo; salvo autorización expresa y por escrito de su superior directo. Lo anterior no se aplicará en el caso que entre la Cámara y la persona trabajadora se hubiere convenido algo distinto, lo que deberá quedar contemplado en su contrato de trabajo, o anexos según corresponda.

Artículo 132: El correo electrónico es un recurso que la Cámara pone a disposición de las personas trabajadoras como una herramienta de colaboración y productividad, invirtiendo gran cantidad de recursos en mantener el servicio activo. Es por ello por lo que la Institución, en concordancia con la legislación vigente, regula el uso de éste para asegurar el cuidado y uso correcto del servicio. La Cámara declara que toda casilla de correo electrónico vinculada a una persona trabajadora será considerada como correspondencia de carácter privada, por lo que el administrador del servicio no podrá leer, copiar, borrar, retener, desviar, divulgar o alterar mensajes sin el expreso consentimiento de la persona trabajadora titular de la casilla. Queda expresamente prohibido a la persona trabajadora utilizar su correo electrónico con fines personales, ilegales, ilícitos o en contra de la moral y las buenas costumbres.

Artículo 133: La Institución siempre podrá acceder al correo electrónico en caso de que cuente con la autorización expresa de la persona trabajadora. La Cámara declara que el acceso a la información de una cuenta de correo electrónico proporcionada por ella a sus personas trabajadoras es exclusivamente para permitir que el área al cual pertenece la persona trabajadora pueda continuar con sus labores habituales.

Artículo 134: Con el objeto de controlar el uso de Internet que efectúan las personas trabajadoras de la Cámara a través de los equipos y servidores de la Cámara y, teniendo especialmente en cuenta que éstos se encuentran diseñados para la operación normal de la Cámara, ésta se reserva el derecho de utilizar softwares que detectan y bloquean la visita a sitios inapropiados o ajenos a las labores propias de la persona trabajadora.

Título XXIX
Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (Ley N° 20.393 y sus modificaciones)

Artículo 135: La Cámara Chilena de la Construcción A.G. con el objeto de dar cumplimiento a los deberes de dirección supervisión han adoptado un modelo de prevención de delitos (en adelante el MPD) para prevenir, evitar y detectar la comisión de delitos, especialmente de aquellos previstos por la Ley N° 20.393 y aquellos incorporados mediante la ley 21.595, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

En consecuencia, la organización podrá ser responsable de los delitos señalados, si éstos fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, administradores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración, supervisión u otras en cumplimiento de sus obligaciones. Asimismo, será también responsable la compañía por los delitos cometidos por las personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los señalados sujetos.

La organización será penalmente responsable siempre que la comisión de los delitos fuere consecuencia del incumplimiento de su parte de los deberes de dirección y supervisión, los cuales consisten principalmente en la implementación de un modelo de prevención de los referidos delitos.

Artículo 136: Mediante el modelo de prevención de delitos, de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 20.393 y de la ley 21.595, se promoverá la prevención de los delitos por ellas contemplados, junto con todos los otros que a futuro se incorporen a los referidos cuerpos legales, el cual será obligatorio para todos sus trabajadores/as.

Artículo 137: Dicho modelo de prevención de delitos contempla, entre otros elementos, lo siguiente:

1. Un/a encargado/a de prevención de delitos quien debe ser designado por el Directorio de la Cámara, el que deberá contar con la suficiente autonomía, recursos y medios materiales para realizar adecuadamente la implementación del modelo de prevención de delitos
2. Protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas trabajadoras que intervengan en las distintas actividades de la organización, programar y ejecutar sus tareas o labores de manera que se prevenga la comisión de los delitos.
3. Un canal de denuncias disponible para todas las personas trabajadoras, a fin de que puedan informar, entre otras denuncias, respecto de los delitos que indica la Ley 20.393, la ley 21.595 o sobre infracciones o sospechas de incumplimiento al modelo de prevención de delitos.
4. Protocolos de investigación que permitan dar respuesta a las denuncias recibidas a través del mencionado canal de denuncias.

Artículo 138: El/la encargado/a de prevención de delitos deberá coordinar actividades de difusión y capacitación permanentes entre las personas trabajadoras de la Cámara, respecto del modelo de prevención de delitos y de la normativa relacionada a la prevención de los delitos sancionados en la Ley N° 20.393 y ley 21.595, a fin de facilitar el conocimiento, canalizar las dudas y observaciones que puedan surgir de parte de las personas trabajadoras en este ámbito. Estas capacitaciones se realizarán con una frecuencia a lo menos anual, las que serán informadas con la debida anticipación y la asistencia a las mismas será obligatoria para todas las personas trabajadoras.

Artículo 139: Toda persona trabajadora es responsable individualmente de sus actos. En ese sentido, se compromete a conocer y cumplir los protocolos, reglas y procedimientos específicos contemplados en el modelo de prevención de delitos de la institución y lo señalado en la Ley N° 20.393, con el objeto de prevenir la comisión de los delitos que indica la mencionada ley y otros que se pudieran agregar en el futuro al referido cuerpo legal.

Artículo 140: Las disposiciones contenidas en la Ley 20.393 y sus modificaciones son también aplicables a cualquier persona, natural o jurídica, con la cual la organización tiene actualmente, o está en proceso de negociar potencialmente en el futuro, una relación comercial o de servicios. Esto incluye a los contratistas, subcontratistas, asesores, proveedores o cualquier tercero, que por su función y/o relación de negocio con CCHC, quienes deben cumplir los requerimientos y exigencias de la ley demostrando un comportamiento y/o conducta ejemplar y que en ningún caso puedan, eventualmente, configurar hechos constitutivos de los delitos mencionados en la referida ley.

Artículo 141: De las sanciones administrativas internas. La participación en alguno de los delitos señalados por la ley 20.393 por parte de las personas trabajadoras de la Cámara será motivo de aplicación de alguna de las sanciones establecidas en este reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades penales y/o civiles que les correspondan a las personas que participaron en la comisión del delito o de los delitos.

Título XXX
Trabajo en régimen de subcontratación y Servicios Transitorios (Ley 20.123)

Artículo 142: La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, "es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por una persona trabajadora para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con personas trabajadoras bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica".

Artículo 143: En los servicios que la Cámara contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, se vigilará el cumplimiento por parte de contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para todas las personas trabajadoras involucradas, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 Personas trabajadoras.

Para la implementación de este sistema de gestión, la Cámara proporcionará a sus empresas contratistas el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todas las personas trabajadoras condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, corresponderá a la Cámara velar por la constitución y funcionamiento de un comité paritario de higiene y seguridad y un departamento de prevención de riesgos para tales fae-

nas, según las disposiciones legales vigentes.

Artículo 144: Las normas de prevención contenidas en este reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Cámara con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de seguridad y salud ocupacional de la Cámara, el cumplimiento cabal del reglamento interno y en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

Artículo 145: El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

PARTE II

Normas de Prevención, Higiene y Seguridad

Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en Cámara Chilena de la Construcción, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Decreto Supremo N°44, artículo 56.

Toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas persona trabajadoras. La empresa o entidad empleadora deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora.

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

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

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

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

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a la persona trabajadora que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones so-

bre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

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

Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

La CChC debe mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras que en ellas se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

Llamado a la colaboración

Este reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la CChC debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la CChC llama a todas las personas trabajadoras a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado

Artículo 146: El presente reglamento establece las obligaciones que la institución deberá cumplir para la gestión preventiva de los riesgos profesionales o laborales, en adelante, riesgos laborales, a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, a través de las medidas de prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras que se deban adoptar de conformidad a la normativa vigente, especialmente aquellas que se contienen en el Título VII de la ley N° 16.744 y en el Título I del Libro II del Código del Trabajo, siempre que las mismas no se rijan en materia de gestión, por disposiciones diversas a las de este reglamento.

Se establecen, igualmente, normas para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, como del departamento de prevención de riesgos.

Título XXXI
Roles y Obligaciones de los Responsables de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 147: Artículo 184 del Código del Trabajo, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Asimismo, la entidad empleadora deberá integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, para cuyo efecto deberá cumplir las siguientes obligaciones generales:

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.
2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.
3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.
4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.
5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones de este reglamento.
7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los comités paritarios y el departamento de prevención de riesgos, así como de las demás estructuras preventivas, cuando correspondan según las disposiciones del decreto supremo N° 44.
8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.
9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.
10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el comité paritario y el departamento de prevención de riesgos, cuando correspondan según las disposiciones del decreto supremo N° 44, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.
11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.

Título XXXII
Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

Artículo 148: Exigibilidad del departamento. Las entidades empleadoras a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la ley N° 16.744 que tengan más de 100 persona trabajadora, deberán contar con un departamento de prevención de riesgos, dirigido por un experto, el que gozará, respecto de la entidad empleadora, de autonomía en las materias técnicas que

deba conocer en el ejercicio de sus funciones. La organización de este departamento dependerá del tamaño de la empresa, así como el tipo y magnitud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Artículo 149: Responsabilidad de la institución respecto del funcionamiento del departamento. La entidad empleadora será siempre responsable del funcionamiento del departamento de prevención de riesgos y del cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley y este reglamento, debiendo proporcionar todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a sus funciones y desarrollar las actividades programadas por dicho departamento. La ejecución de una o más actividades específicas o temporales que sean necesarias para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con el tipo de riesgo y tamaño de la entidad empleadora, que requieran de un conocimiento técnico especializado, podrán ser encomendadas a profesionales o entidades externas calificadas con formación y experiencia en áreas de la medicina del trabajo, ergonomía, psicología laboral, higiene y seguridad industrial u otras análogas.

Artículo 150: Artículo 184 del Código del Trabajo, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Título XXXIII
Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Artículo 151: De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los comités paritarios de higiene y seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes. Si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un comité paritario de higiene y seguridad. Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el comité paritario de higiene y seguridad.

Artículo 152: Son funciones del comité paritario de higiene y seguridad:

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

   La anterior función la cumplirá el comité paritario de higiene y seguridad de preferencia por los siguientes medios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

   Los comités paritarios de higiene y seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la superintendencia de seguridad social.

El comité paritario de higiene y seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la tasa de frecuencia y gravedad u otra adicional que estime conveniente.

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

4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora en los términos del artículo 70 de la ley N° 16.744.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.
6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.
7. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.
8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

Título XXXIV
Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo

Artículo 153: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y en su reglamento, la entidad empleadora deberá implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo cada vez que la normativa así lo establezca. Si esta normativa no dispone de sus elementos, el sistema de gestión deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

1. Una política de seguridad y salud en el trabajo que establezca las directrices de los programas y acciones de las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, la participación de los comités paritarios y de las personas trabajadoras o de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de mecanismos de diálogo y de formulación de propuestas de mejoramiento continuo, con la finalidad de conseguir en forma progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable.
2. La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, la del comité paritario, la del departamento de prevención de riesgos y la de las personas trabajadoras.
3. El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva, basada en el cumplimiento de la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 7 del Decreto Supremo N°44.
4. La evaluación o auditoría periódica del desempeño del sistema de gestión de la se-

guridad y salud en el trabajo que deberá ser realizada por la entidad empleadora; y

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

Título XXXV
Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Laborales

Artículo 154: Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La institución deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras e incluidos el comité paritario.

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

Título XXXVI
Protección de Personas Trabajadoras Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos

Artículo 155: Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

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

Título XXXVII
Protección de Personas Trabajadoras Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos

Artículo 156: La institución deberá elaborar o modificar el programa de trabajo preventivo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Este programa deberá contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, los plazos de implementación y los responsables de su ejecución. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso precedente, el programa deberá incluir actividades de promoción para prevenir los factores

de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas, en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludables, así como la prevención de suicidio. Asimismo, cuando corresponda, el programa deberá contemplar las actividades a implementar, a fin de prevenir los factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

Título XXXVIII
Mapa de Riesgos

Artículo 157: La institución deberá mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestos las personas trabajadoras. Estos mapas deberán considerar como mínimo:

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

Título XXXIX
Información y Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 158: Información de los riesgos laborales (Art. 10 y 15 del Decreto Supremo N°44).

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

La institución deberá dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los comités paritarios de higiene y seguridad, encargados o delegados de seguridad y salud en el trabajo y los departamentos de prevención de riesgos, cuando correspondan según las disposiciones del decreto supremo N° 44.

Cuando en la respectiva empresa no existan los comités o los departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Artículo 159: En las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años, la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá

considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.

3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
6. Señalética en los lugares de trabajo.
7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

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

Título XL
Gestión Preventiva en el Uso de Máquinas, Equipos y Elementos de Trabajo

Artículo 160: La institución será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan.

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

Las entidades empleadoras que utilicen máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación deberán contar, conforme a la normativa técnica vigente, con un procedimiento de trabajo seguro en máquinas, equipos y herramientas motrices. Este procedimiento deberá considerar, al menos, un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales maquinarias, el control permanente de su funcionamiento, así como la existencia de protecciones. Además, deberán informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre la forma de uso correcto y seguro de tales maquinarias.

Título XLI
Procedimientos para Exámenes

Artículo 161: Vigilancia del ambiente, de la salud de las personas trabajadoras y los exámenes ocupacionales. Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la respectiva entidad empleadora deberá evaluar el riesgo

utilizando la matriz de identificación de peligros. Dicho riesgo y de acuerdo con sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744.

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

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

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

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

Los resultados detallados de los exámenes médicos preocupacionales y ocupacionales son datos sensibles de carácter reservado y solo serán conocidos por el personal de salud correspondiente. La Cámara únicamente recibirá un certificado de aptitud que indique si el trabajador es 'apto', 'apto con condiciones' o 'no apto' para el desempeño del cargo específico y los riesgos asociados, sin que se informe el diagnóstico o los resultados específicos de los exámenes, salvo que una norma legal expresamente lo exija.

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

Artículo 162: Procedimientos para exámenes preocupacionales. Todas personas trabajadoras, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional definido de acuerdo con normativas ministeriales vigentes e información médica internacional, cuyo objetivo es determinar si la salud general del trabajador es adecuada para exponerse a un determinado riesgo, ya sea agente, condición o cargo de riesgo.

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

Artículo 163: Procedimientos para evaluación psicológica .

Toda persona trabajadora, antes de ingresar a la institución, podrá ser sometido a un proceso de evaluación orientado a identificar las variables psicológicas y/o competencias laborales, de modo de determinar idoneidad psicológica según el tipo de evaluación solicitada.

Artículo 164: Procedimientos para exámenes ocupacionales, término de relación laboral o término de exposición a un riesgo que requiera vigilancia de la salud.

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

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son los siguientes:

1. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.
2. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.
3. Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:
4. Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica .
5. Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

Artículo 165: Programas de vigilancia de salud de los trabajadores.

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

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

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

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

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

Título XLII
Notificación e Investigación de Accidentes y/o Enfermedades Profesionales

Artículo 166: Toda persona trabajadora tiene la obligación de colaborar en la investigación de accidentes o enfermedades profesionales ocurridos en la institución. Además, deberá informar de inmediato a su jefe directo si tiene conocimiento o ha presenciado un evento, incluso si no lo considera importante o no hubo lesión alguna.

1. Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.
2. Si la persona accidentada no puede notificar el hecho, cualquier persona trabajadora que haya presenciado el accidente deberá informar de inmediato. Asimismo, cualquier síntoma de enfermedad profesional observado en el entorno laboral debe ser comunicado a la jefatura.
3. El jefe directo será el responsable informar al departamento de prevención de riesgos
4. Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a la institución deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
    a. La propia declaración del lesionado.
    b. Declaración de testigos.
    c. Certificado de atención médica emitido por un centro asistencial, posta u hospital
5. Toda persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, entre otras. Asimismo, la persona trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el comité paritario de higiene y seguridad, encargados o delegados de seguridad y salud en el trabajo y los departamentos de prevención de riesgos, cuando correspondan según las disposiciones del decreto supremo N° 44, así como los jefes/as directo u Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

Artículo 167: La persona trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

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

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

Con la información anterior se deberá completar la denuncia individual de accidente del trabajo DIAT o denuncia individual de enfermedad profesional DIEP.

El jefe directo del accidentado deberá informar al departamento encargado sobre el accidente y/o enfermedad profesional, y deberá liderar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

Artículo 168: Investigación de las causas de los siniestros laborales.

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

1. Con enfoque de género;
2. Promover la participación de las personas trabajadoras y sus representantes;
3. Determinar las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del comité paritario y el departamento de prevención de riesgos profesionales.
4. Con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

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

Título XLIII
Apoyo al Funcionamiento del Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos

Artículo 169: Facilidades para el departamento de prevención de riesgos. Corresponderá a la entidad empleadora garantizar que todos los instrumentos preventivos exigidos conforme a las disposiciones normativas operen de manera adecuada y se alineen con los criterios de gestión establecidos, con el objetivo de que dichos instrumentos actúen de forma coordinada y eficaz en la prevención de riesgos laborales. Para ello, deberá proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para que el departamento de prevención de riesgos desempeñe sus funciones de manera eficiente y efectiva.

Artículo 170: Facilidades para el funcionamiento del comité paritario de higiene y seguridad. Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los comités paritarios de higiene y seguridad que se organizarán en conformidad a este párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá

sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá:

1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.
2. Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.
3. Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Consultar al comité paritario de higiene y seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,
5. Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Título XLIV
Selección, uso y Mantención de los Elementos de Protección Personal

Artículo 171: Uso de elementos de protección personal. La entidad empleadora deberá proporcionar a sus personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo.

Artículo 172: Los elementos de protección personal deberán utilizarse cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

Artículo 173: La persona trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Artículo 174: La institución deberá contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la autoridad sanitaria. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.

Artículo 175: Asimismo, la institución deberá contar con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La institución podrá so-

licitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

Artículo 176: Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Artículo 177: Se debe portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

Título XLV
Procedimiento a Seguir Cuando en el Lugar de Trabajo Sobrevenga un Riesgo Grave e Inminente para la Vida y Salud de las Personas Trabajadoras

Artículo 178: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

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

Artículo 179: Con todo, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Artículo 180: La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la institución dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 181: Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 182: En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Se debe entender como situaciones de "riesgo inminente", todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

Título XLVI
Accidentes Graves y Fatales

Artículo 183: Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

1. Suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.
2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.
3. Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.
4. A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.
5. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.
6. La entidad responsable de notificar deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN de la persona trabajadora, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.
7. En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.
8. Las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información deberán comunicarla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.
9. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las de ciencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.
10. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán que se han subsanado las de ciencias constatadas y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.
11. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.
12. Corresponderá a la institución, mediante su comité paritario de higiene y seguridad,

realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del departamento de prevención de riesgos, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre a liada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo reglamento interno de higiene y seguridad.

13. En casos de empresas con personas trabajadoras en régimen de subcontratación, corresponderá al comité de faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuente con comité paritario de higiene y seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del departamento de prevención de riesgos de faena o del departamento de prevención de riesgos de dicha empresa. si no existiese departamento de prevención de riesgos de faena y la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuenta con departamento de prevención de riesgos, deberá integrar el comité de faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de las personas trabajadoras elegidos por éstos para tal, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre a liada o adherida dicha empresa.
14. El empleador y las personas trabajadoras deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.
15. Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes. Asimismo, la entidad contratante deberá efectuar la correspondiente denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra a ligada la persona trabajadora independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó a la persona trabajadora independiente para que este último investigue el accidente.

Título XLVII
Procedimiento para la Gestión de Riesgos de Desastres y Respuesta a la Emergencia

Artículo 184: Plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres. La entidad empleadora deberá contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la empresa y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento. Para ello deberá informar, como mínimo a las personas trabajadoras acerca de los riesgos derivados de estas contingencias, los mecanismos de actuación frente a ellas y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas.

Artículo 185: Para efectos de la elaboración del plan, la institución deberá identificar los riesgos de emergencias, catástrofes o desastres, elaborando y manteniendo al día los planes de respuestas ante ellos, de conformidad a la guía respectiva para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo aprobada por la autoridad competente. Igualmente, estos planes deberán considerar la evacuación de los lugares de trabajo en el supuesto indicado en el inciso final del artículo anterior.

Título XLVIII
Protección Contra Incendios

Artículo 186: El empleador, en todo lugar de trabajo, deberá implementar las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

Artículo 187: En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Artículo 188: Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea, por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

Artículo 189: El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el Art. 46 del D.S. N°594.

Artículo 190: Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Artículo 191: Deberá conocer la ubicación de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

Título XLVIX
Participación y Consulta

Artículo 192: La consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes es fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. La institución tiene la obligación de fomentar instancias de consulta y participación, especialmente cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la entidad empleadora que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo.

Artículo 193: Todas las personas trabajadoras podrán entregar sus reclamos y/o propuestas de mejora, de forma escrita, ya sea impresa o correo, al departamento de prevención de riesgos de manera escrita, quienes gestionarán el requerimiento para proporcionar una respuesta.

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

Artículo 194: Cuando en los lugares de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, todas ellas tendrán el deber de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras que presten servicios en dicho lugar.

Artículo 195: Además, deberán informarse mutuamente de los riesgos laborales existentes, las medidas preventivas adoptadas y de los planes de emergencia, catástrofe o desastre que hubieren adoptado, con la finalidad que cada institución o la persona trabajadora independiente considere la información proporcionada y las coordinaciones implementadas en la gestión de sus propios riesgos laborales.

Título L
Atención Médica y Hospitalización

Artículo 196: Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N°16.744 para con el personal de CChC

Artículo 197: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata.

En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 198: La persona trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las mutualidades de empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Artículo 199: El procedimiento para la declaración, evaluación y/o revaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

1. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
2. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud de la persona trabajadora de la entidad empleadora.
3. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N°16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
4. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
5. Tratándose de accidentes de personas trabajadoras de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de estos.
6. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
7. El proceso de declaración, evaluación y/o revaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para la persona trabajadora.
8. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
9. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación con las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
10. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el secretario regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
11. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N°16.744 y en este Reglamento.

Título LI
Protección de Adolescentes sin Edad para Trabajar y con Edad para Trabajar

Artículo 200: El empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los niños, niñas y adolescente con o sin edad para trabajar, garantizando las condiciones adecuadas seguridad y salud en el trabajo.

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

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

Título LII
Ley de la Silla

Artículo 201: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las personas trabajadoras. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a las personas trabajadoras del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

Título LIII
Condiciones Específicas de Seguridad y Salud para Personas Trabajadoras que Realizan Trabajo a Distancia o Teletrabajo

Artículo 202: Obligaciones del empleador respecto a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

1. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
2. Comunicar adecuada y oportunamente a las personas trabajadoras las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si la persona trabajadora pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
3. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
4. En base a Matriz de Riesgos realizada en los casos que aplique según el punto 2 de este artículo, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al/la trabajador/a en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
    a. Eliminar los riesgos;
    b. Controlar los riesgos en su fuente;
    c. Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
    d. Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
5. Informar por escrito a las personas trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por las personas trabajadoras.
6. La información mínima que deberá entregar el empleador a las personas trabajadoras considerará:
    a. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
        i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
        ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.

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

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

v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.

vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

b. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso que deberán observar.

c. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

d. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.

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

7. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:

   a. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.

   b. Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

   c. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de una persona trabajadora que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

8. Proporcionar a sus personas trabajadoras, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate de mitigar o controlar.

9. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.

10. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

11. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio de las personas trabajadoras o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser

sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

12. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización de la persona trabajadora acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
13. Respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 203: Prohibiciones de las personas trabajadoras acogidas a modalidad a distancia o teletrabajo:

1. la persona trabajadora no podrá, por requerimiento de sus funciones, 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 a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5 y 42, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
2. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 204: Obligaciones de las personas trabajadoras acogidas a modalidad a distancia o teletrabajo:

1. Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
2. Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
3. Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
4. Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 205: Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por las personas trabajadoras a, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización las personas trabajadoras, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Título LIV
Protección de las Personas Trabajadoras en Manejo Manual de Cargas

Artículo 206: Se entiende como manipulación manual toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varias personas trabajadoras.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ninguna persona trabajadora mayor de 18 años opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. Para estas personas trabajadoras, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

Título LV
Prohibiciones Relacionadas con el Tabaco

Artículo 207: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de CChC como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

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

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

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

1. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quién tenga derecho de acceso a ellos.
2. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
3. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
4. Recintos donde se expendan combustibles.
5. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
6. En las galerías, tribunas y otras aposentadurías destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentadurías, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
7. Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

8. Playas de mar, de río o lago, dentro de una faja de 80 metros de ancho medidos desde la línea de más alta marea de la costa del litoral y de los terrenos fiscales riberanos hasta una distancia de 80 metros medidos desde donde comienza la ribera.

Título LVI
Protección de las Personas Trabajadoras a la Radiación Ultravioleta

Artículo 208: La Ley N°20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N°19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N°16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a las personas trabajadoras cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°18.834 y N°18.883, en lo que fuere pertinente."

Artículo 209: Se considerarán expuestos aquellas personas trabajadoras sometidas a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N°594.

Artículo 210: Los empleadores de las personas trabajadoras expuestas deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N°594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

1. Informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando sus medidas de control, en los siguientes términos.
2. "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."
3. Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la dirección meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
4. Identificar las personas trabajadoras expuestas; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas.
5. Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones señaladas en la guía técnica de radiación UV de origen solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van:
6. Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados),

7. Medidas administrativas, que, si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00 horas en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros;
8. Elementos de protección personal, según el grado de exposición, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.
9. Mantener un programa escrito de instrucción teórico práctico para las personas trabajadoras, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros.

Título LVII
Protocolo de Riesgos Psicosociales

Artículo 211: Los factores psicosociales laborales se entienden como aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Es deber del empleador evaluar el nivel de exposición al riesgo psicosocial en los lugares donde se desempeñen las personas trabajadoras., y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición.

Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, en función de los plazos que establece la normativa y los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores. La evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando el centro de trabajo de la empresa tenga 6 meses desde que cuente con personas trabajadoras contratados y un mínimo de 10 personas trabajadoras, incluidas personas trabajadora honorarios. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una denuncia individual de enfermedad profesional DIEP de posible origen laboral.

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

La empresa, con la finalidad de proteger la salud de las personas se obliga a:

1. Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestas las personas trabajadoras
2. Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.
3. Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.

4. Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre las personas trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la Resolución 1448 Exenta del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

Título LVIII
Protocolo de Trastornos Musculoesqueléticos

Artículo 212: La institución se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores (TMERT EESS), presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticas relacionadas al trabajo referida en el Decreto N°804 del Ministerio de Salud y la nueva Resolución 1660 Exenta que Aprueba la actualización del protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos v2. Del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública.

Entiéndase como trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores aquellas alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular, siendo las extremidades superiores el segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicarán medidas preventivas son:

1. Trabajo repetitivo de miembros superiores.
2. Postura de trabajo estática.
3. Manipulación manual de cargas.
4. Manejo manual de pacientes/personas.
5. Vibración de cuerpo completo.
6. Vibración segmento mano–brazo.

La institución debe informar a las personas trabajadores sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo seguros. Esto se realizará al asignar nuevos puestos, modificar procesos o cambiar lugares de trabajo. La información deberá cumplir con los requisitos del protocolo de vigilancia para riesgos de trastornos musculoesqueléticos.

Título LIX
Altas Temperaturas

Artículo 213: Considerando los recurrentes eventos de calor relacionados con las altas temperaturas y altas temperaturas extremas que se pronostican producto del cambio climático, el fenómeno de "el niño" en nuestro país, y los efectos que estas condiciones afectan sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras, especialmente en los grupos de mayor vulnerabilidad que se detallan más adelante.

El calor extremo representa una amenaza para la población y los ecosistemas en general, dado que las altas temperaturas asociadas a estos eventos extremos se caracterizan por superar umbrales de temperaturas máximas en determinadas zonas climáticas y en distintos periodos del año.

Por lo anterior, debemos comprender estos conceptos principales:

- Altas Temperaturas / Altas Temperaturas Extremas: Corresponden a altas temperaturas que por lo general superan umbrales de temperaturas máximas en una determinada zona geográfica (Cuando este evento alcanza el percentil 93 se habla de Altas Temperaturas y si supera el percentil 97 se denomina Altas Temperaturas Extremas), las que pueden durar desde 1 día o más, estas se pronostican, monitorean y tienen un sistema de alertamiento, además, son potencialmente riesgosas, capaz de generar riesgos materiales y de vida en las personas.
- Olas de calor: Corresponden a temperaturas máximas diarias que superan un umbral extremo diario (percentil 90) de una estación meteorológica, las que ocurren cuando la superación de ese umbral dura 3 días consecutivos o más, estas se establecen post-evento y su registro se utiliza para hacer estudios climáticos.

Por su parte, el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED) declara las alertas tempranas preventivas en un sector geográfico del país debido a las Altas Temperaturas (AT) o Altas Temperaturas Extremas (ATE), bajo esta definición, las entidades empleadoras deben establecer un estado de reforzamiento de la vigilancia de las condiciones de riesgos de sus procesos productivos y vulnerabilidades de los trabajadores.

Una alerta de calor informa sobre un evento de calor que ocurrirá dentro de los siguientes tres a cinco días, el cual puede tener impacto en la salud y bienestar de las personas.

Las alertas serán declaradas por las Direcciones Regionales de SENAPRED, en concordancia a los criterios establecidos por MINSAL. La cobertura de las alertas podrá ser comunal, provincial o regional. Se podrá declarar un nivel de alerta provincial o regional, aun cuando no todo este territorio posea las condiciones de alta temperatura; no obstante, se entenderá que esta decisión mejorará la gestión operativa y la comunicación de riesgo a la población. A continuación, se presentan los niveles de alerta por calor:

Nivel de Alerta	Descripción	Riesgo para la salud	Condición
Alerta Temprana Preventiva (ATP)	Las instituciones y organizaciones deben contar con sus planes de emergencia y/o planes de contingencia. Se realizarán acciones de educación y comunicación de riesgo sobre medidas preventivas por calor. Declaración de Alerta Temprana Preventiva por Calor.	Situación de calor con riesgo bajo para la población. No obstante, se deben tomar todas las medidas preventivas.	Se declara al momento de la activación del Anexo por Amenaza Calor Extremo.
Alerta Amarilla (AA)	Poco probable que las condiciones de calor afecten a la mayoría de las personas. No obstante, es probable que las personas que se encuentren en un grupo o situación de vulnerabilidad presenten dificultades. Se podría observar un aumento en la demanda de atenciones de salud. Declaración de Alerta Amarilla por Calor Intenso.	Situación de Calor Intenso con riesgo bajo a moderado para la población sana y riesgo moderado a alto para la población vulnerable.	Pronóstico meteorológico de la DMC con temperaturas máximas diarias de 34°C o más por al menos 2 días.
Alerta Roja (AR)	Probable que toda la población esté en riesgo por las condiciones extremas de calor, especialmente los grupos de mayor vulnerabilidad. Se presenta afectación en la salud e impactos en otros sectores, requiriendo la coordinación y despliegue de todos los recursos del SINAPRED. Declaración de Alerta Roja por Calor Extremo.	Situación de Calor Extremo o Peligroso con riesgo alto para toda la población.	Pronóstico meteorológico de la DMC con temperaturas máximas diarias de 40°C o más por un día o más. Pronóstico meteorológico de la DMC con temperaturas máximas diarias de 34°C o más por al menos 3 días.

Título LX
Otros Protocolos de Vigilancia de la Salud

Artículo 214: Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la institución deberá evaluar los riesgos y de acuerdo a sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744.

Asimismo, la CChC deberá incorporarse a los programas de vigilancia epidemiológica de Mutual de Seguridad, cuando se diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencien la existencia de factores de riesgos que así lo ameriten.

La entidad empleadora deberá gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo. Para tales efectos deberá solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas a los agentes o los factores que puedan causar daño o cuando se diagnostique una enfermedad profesional. Asimismo, deberá guardar reserva de los datos sensibles relacionados con el estado de salud de las personas trabajadoras, de los que pueda tomar conocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Título LXI
Programa Preventivo de Máquinas, Equipos y Herramientas Motrices

Artículo 215: La instalación se preocupará de implementar el programa de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices (PROSEMEH) cuando en alguno de sus centros de trabajo se contemplen procesos como la operación, limpieza y mantención de máquinas, equipos o herramientas motrices con partes en movimiento, de acuerdo con la Resolución Exenta 341 del ISP con fecha 13 de febrero de 2023 que establece una guía para la implementación del programa preventivo.

Título LVXII
Riesgos y Medidas de Control de Riesgo

Artículo 216: Cámara Chilena de la Construcción deja en conocimiento de las personas trabajadoras, la existencia de los siguientes riesgos, consecuencias, medidas preventivas y métodos o procedimientos de trabajo correctos.

Riesgos generales.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
Sobre esfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	No levantar más de 20 Kg En caso de requerir manipular cargas utilizar equipos de apoyo.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales.
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo
Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	Mantener orden en bodegas de almacenamiento de materiales.
Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Heridas	Mantener ordenado el lugar de trabajo. Procure un cierre suave de cajoneras. No sobrepase de ¾ el almacenamiento de cajoneras.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección visual frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, informe a su jefatura al técnico de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas. No tire y/o desconecte artefactos y/o equipos que se encuentren energizados.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Accidente de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá contar de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (Ley N°18.290) y participar en cursos de manejo defensivo.
Radiación ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, gorro y/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.
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.
Exposición a altas Temperaturas y altas temperaturas Extremas	Agotamiento por calor	Vaya a un sitio fresco Aflójese la ropa. Aplíquese paños húmedos en el cuerpo o dese un baño con agua fría. Tome sorbos de agua. Busque atención médica de inmediato si: Tiene vómitos. Sus síntomas empeoran. Sus síntomas duran más de 1 hora.
	Golpe por Calor	Aplicar tiempos de descanso cada 45 minutos de trabajo continuo. Plan de hidratación. Puntos de hidratación. Monitorear y difundir alertas de la autoridad competente. Rotación laboral. Modificación de ciclos de trabajo. Disminución de la exposición en los horarios más calurosos.
Exposición a agentes infectocontagiosos	Debilidad general	Higiene de manos. Evitar contacto con afectados. Estornudar o toser en la parte interior del codo. Utilice mascarilla en lugares públicos, transporte y en el trabajo.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización.	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo.	Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
Salud Psicológica.	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, y acogiendo sus recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.
Salud Física	Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	
Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de respuesta a la emergencia

Riesgos en visitas a terreno.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	Estar atento a las condiciones del entorno. No acercarse a los puntos de operación de trabajo. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Respetar las señalizaciones de seguridad.
Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al riesgo.
Sobre esfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	No levantar más de 20 Kg En caso de requerir manipular cargas utilizar equipos de apoyo.
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras, tetanización, fibrilación ventricular y lesiones al aparato tracto respiratorio.	No recargue las instalaciones eléctricas. No tire y/o desconecte artefactos y/o equipos que se encuentren energizados. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, informe a su jefatura al técnico de mantención.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a humos metálicos	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control
Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.
Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales mantener ordenado el lugar de trabajo.
Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 DbA en la jornada.
Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto la persona trabajadora.
Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector ocular.
Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector ocular si es necesario. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

Título LXIII
Sanciones

Artículo 217: La persona trabajadora que contravenga las normas contenidas en este reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los comités paritarios de higiene y seguridad, encargados o delegados de seguridad y salud en el trabajo y los departamentos de prevención de riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
4. Multa de hasta un 25% proporcional a la gravedad de la infracción. Pero no podrán exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor

Su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Cuando se compruebe que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de una persona trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N°16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga.

Título LXIV
Disposiciones Generales

Artículo 218: Con todo, el reglamento interno será sometido a la consideración del comité paritario. Para ello, se deberá informar adecuadamente, por los medios de comunicación usualmente utilizados en el lugar de trabajo, o se les remitirá en formato digital al correo electrónico que previamente hayan indicado a CChC. La remisión del reglamento interno se hará con una anticipación no inferior a 30 días antes de que comience a regir.

El reglamento interno podrá ser objeto de observaciones, las que deberán ser someramente fundadas y por escrito, por el comité paritario o por las personas trabajadoras dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha de su comunicación por la institución.

Las observaciones aceptadas por la entidad empleadora serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la CChC y las personas trabajadoras o sus representantes o de reclamaciones sobre el contenido del reglamento interno o sus modificaciones, decidirán de acuerdo con sus competencias, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o la Dirección del Trabajo. El reglamento Interno deberá ser revisado por la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del departamento de prevención de riesgos y/o del comité paritario.

Además, la institución deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora que se refiere la Ley N°16.744.

El reglamento Interno o sus modificaciones posteriores no requerirán la aprobación previa de la Secretaría Regional Ministerial de Salud ni de la Dirección del Trabajo, debiendo ser ingresado en la página web de ambas instituciones. No obstante, dichas Instituciones en el marco de sus competencias y de acuerdo con los riesgos presentes en el lugar de trabajo y a la normativa vigente, podrán solicitar modificaciones.