

*Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad*

**PUERTO VENTANAS S.A.**

01 AGOSTO 2024

## Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad



## **CONTENIDO**

PREÁMBULO

### **LIBRO I NORMAS DE ORDEN**

TÍTULO I: DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

TÍTULO II: CONDICIONES DE INGRESO

TÍTULO III: EL CONTRATO DE TRABAJO

TÍTULO IV: LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

TÍTULO V: LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

TÍTULO VI: LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

TÍTULO VII: CONTROL DE ASISTENCIA

TÍTULO VIII: LA REMUNERACIÓN Y SU PROTECCIÓN

TÍTULO IX: EL DERECHO A FERIADO ANUAL

TÍTULO X LAS LICENCIAS Y PERMISOS

TÍTULO XI: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

TÍTULO XII: DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

TÍTULO XIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

TÍTULO XIV: DE LAS OBLIGACIONES y PROHIBICIONES

TÍTULO XV: DE LAS SANCIONES Y MULTAS

TÍTULO XVI: USO DE INTERNET

TÍTULO XVII: SOBRE LA COMUNICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO Y USO DE LOS SISTEMAS

TÍTULO XVIII: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- PÁRRAFO 1° DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES.
- PÁRRAFO 2°: DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
- PÁRRAFO 3°: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO I: DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

CAPÍTULO II: DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES GENERALES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO III: ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- PÁRRAFO 4º: DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL
- PÁRRAFO 5º: DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

TÍTULO XIX DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

TÍTULO XX POLÍTICA ANTI-DISCRIMINACIÓN

TÍTULO XXI DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

TÍTULO XXII: MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

TÍTULO XXIII: ESTÍMULOS Y SANCIONES

- PÁRRAFO 1º ESTÍMULOS PARA LOS TRABAJADORES
- PÁRRAFO 2º SANCIONES POR INFRACCIÓN DEL REGLAMENTO

TÍTULO XXIV DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

TÍTULO XXV DE LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

## **LIBRO II NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

TÍTULO I DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES DE SEGURIDAD

TÍTULO III DEFINICIONES

TÍTULO IV OBLIGACIONES DE HIGIENE DEL TRABAJADOR

TÍTULO V OBLIGACIONES DE SEGURIDAD BÁSICAS DEL TRABAJADOR

TÍTULO VI OBLIGACIONES DE LA LÍNEA DE SUPERVISIÓN

TÍTULO VII OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

TÍTULO VIII OBLIGACIONES GENERALES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

TÍTULO IX PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO X DE LAS MERCANCIAS PELIGROSAS

TÍTULO XI PROCEDIMIENTO Y RECLAMOS

TÍTULO XII DE LOS COMITES PARITARIOS

TÍTULO XIII APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 2º DE LA LEY N° 20.773 SOBRE LA INTEGRACIÓN, CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE FAENA PORTUARIA

TÍTULO XIV DE LA OBLIGACION DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

TÍTULO XV DE LAS SANCIONES

TÍTULO XVI DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°20.105

TÍTULO XVII LEY DE LA SILLA

TÍTULO XVIII DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

TÍTULO XIX DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

TÍTULO XX MODIFICACIÓN D.S. N° 594, DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 SOBRE EL PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR 82 DB) QUE EXIGE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA PREVENTIVO CUANDO APLIQUE

TÍTULO XXI DE LOS TRABAJADORES OCUPACIONALMENTE EXPUESTOS A SILICE

TÍTULO XXII DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

TÍTULO XXIII DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

TÍTULO XXIV LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL (A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE 2017)

TÍTULO XXV ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

TÍTULO XXVI RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

TÍTULO XXVII PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

TÍTULO XXVIII POLITICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS PUERTO VENTANAS S.A.

- PÁRRAFO 1° PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS
- PÁRRAFO 2: PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL.
- PÁRRAFO 3: OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL.
- PÁRRAFO 4: PROHIBICIONES DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL
- PÁRRAFO 5: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL
- PÁRRAFO 6: DEL RESPONSABLE DE LA POLITICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL
- PÁRRAFO 7: PROGRAMA DE AYUDA AL TRABAJADOR CON PROBLEMAS DERIVADOS DEL CONSUMO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL, DEL PROCEDIMIENTO DE TOMA DE MUESTRAS, CONTROLES Y EXÁMENES
- PÁRRAFO 8: DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO A LAS PROHIBICIONES RELATIVAS A ALCOHOL Y DROGAS
- PÁRRAFO 9: DE LOS CONTROLES POST INCIDENTE O ACCIDENTE.
- PÁRRAFO 10: DE LA VIGENCIA DE LA POLITICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL
- SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS PUERTO VENTANAS S.A.

TÍTULO XXIX LEY NÚM. 21012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.

TÍTULO XXX LEY NÚM. TRABAJO BAJO AMBIENTE COVID-19 (PLAN DE ACCIÓN Y MEDIDAS SOBRE EL RIESGOS DE CONTAGIO)

TITULO XXXI LEY 21.342 ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO

EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA.

TÍTULO XXXII CIRCULAR MARÍTIMA DE PUERTO DE QUINTERO N° 12000/408.

TÍTULO XXXIII ORDINARIO/PERMANENTE CIRCULAR O-31/004.

TITULO XXXIV ORDINARIO N°12.000 / 265 / VRS DISPONE EXIGENCIAS AMBIENTALES, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS OPERACIONES DE DESCARGA Y TRANSFERENCIA DE CARBÓN, EN EL SITIO N°5 DE LA EMPRESA PUERTO VENTANAS S.A, EN LA BAHÍA DE QUINTERO.

TÍTULO XXXV LEY SANNA, LEY NÚM. 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS

## **DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO**

### **DISTRIBUCIÓN**

**ANEXO 1** : Características técnicas esenciales de los cargos De Puerto Ventanas

Art. 154, N° 6 Código del Trabajo.

**ANEXO N° 2** : Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo - Puerto Ventanas S.A.

**COMPROBANTE de RECEPCIÓN** del Reglamento Interno de Orden Higiene Y Seguridad de Puerto Ventanas S.A.

## PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ha sido confeccionado en el marco de lo establecido por el Artículo 153 del Código del Trabajo el cual establece que:

*“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.*

*Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”*

A fin de dar cumplimiento a lo anterior, este reglamento ha sido estructurado en dos secciones. La primera de ellas considera todos los aspectos relativos a “ORDEN”, en tanto que la segunda, contempla todas las reglas relativas a “HIGIENE Y SEGURIDAD”.

Cabe señalar que la segunda sección de este reglamento, correspondiente a higiene y seguridad, permite a la empresa cumplir lo indicado tanto en el Artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre el Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, como en el Artículo 14 del D.S. N° 40, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a entrada en vigencia del mismo.

El presente Reglamento 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 se desempeñan como Trabajadores dependientes de la empresa PUERTO VENTANAS S.A., en adelante, también e indistintamente referida como PVSA, en las faenas, obras o actividades que estén a cargo o sean desarrolladas por la empresa.

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



- I. Relaciones armónicas con cada Trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
- II. Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- III. Bienestar para cada uno de los miembros de la empresa.
- IV. Calidad de vida y compromiso de los Trabajadores. y una cultura de prevención de riesgos.

PVSA reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. En este orden de ideas, la empresa procurará que sus relaciones laborales siempre se funden en un trato compatible con la dignidad de las personas y considera contrarias a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, los actos de discriminación y el acoso laboral, así como el maltrato de obra o palabra entre las personas.

Se pone en conocimiento de todos los Trabajadores de PVSA que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo denominado "Del Reglamento Interno", en el Artículo 67 de la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y al Reglamento sobre Prevención de Riesgo (Decreto N°40/69 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social).

A mayor abundamiento, el referido Artículo 67 de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los Trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. (...)".

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 157 del Código del Trabajo, en caso de que exista infracción por parte de los Trabajadores a las normas de los reglamentos internos, la multa a ser aplicada no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor. La aplicación de esta sanción podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los demás Trabajadores, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744 (Artículo 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgo).

Por otra parte, de acuerdo con sus políticas de funcionamiento, PVSA garantizará a cada uno de sus Trabajadores un ambiente laboral cómodo y digno, que favorezca las condiciones para el adecuado desempeño de sus Trabajadores. Asimismo, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los Trabajadores, estableciendo al efecto un sistema de solución de conflictos cuando la situación así

lo amerite. Todo ello, con la finalidad de mantener un ambiente laboral propicio al desarrollo de las personas de PVSA y de las personas que laboran y prestan servicios en sus dependencias.

El ámbito de aplicación del presente Reglamento se extiende a toda la empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos ellos unan sus esfuerzos y aporten toda la colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles competitivos de producción y comercialización de los servicios que ofrece, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas por una parte, y por otra, las causas que provocan Accidentes y Enfermedades Profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto deberá existir una estrecha colaboración entre los Trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la empresa, quienes deberán procurar los mecanismos que permitan a los Trabajadores capacitarse en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y con aquellas destinadas a prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De esta forma, se presenta y se pone a disposición de los Trabajadores de PVSA esta nueva versión del Reglamento, actualizada al mes de noviembre de 2023, el cual comenzará a regir dentro de 30 días a contar de su presentación a los Trabajadores mediante su exhibición en lugares visibles de tránsito habitual.

En cuanto a la obligatoriedad de las disposiciones de este Reglamento, este se considera parte integrante de cada uno de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores de PVSA, siendo obligatorio para todos los Trabajadores el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación y mientras perdure su relación laboral con PVSA.

Este Reglamento Interno ha sido debidamente comunicado a todos los Trabajadores en la forma que indica la Ley.

De la misma manera, será comunicado oportunamente y en forma a cada Trabajador por medio de una copia impresa del instrumento, debiendo hacer entrega igualmente de ella a todo nuevo Trabajador que ingrese.

Asimismo, se remitió en conformidad a la Ley, copia de este Reglamento al Ministerio de Salud, para la revisión de la parte Higiene y Seguridad a la Dirección del Trabajo para las normas de Orden.

Cualquiera impugnación de legalidad a las disposiciones que siguen por parte de los Trabajadores, deberá efectuarse ante el Ministerio de Salud Pública en materia

de Higiene y Seguridad, y ante la Dirección del Trabajo, las de Orden.

Por razones de mejor ordenamiento del texto reglamentario, el presente reglamento se compone de dos libros, el primero correspondiente a las normas de orden y el segundo, a las normas de higiene y seguridad.

## **LIBRO I**

### **NORMAS DE ORDEN**

#### **TÍTULO I: DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTICULO 1:** El presente reglamento contiene el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, le corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Para efectos de esta sección, se considerarán las siguientes definiciones:

**Empleador:** La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

**Trabajador:** Toda persona natural, hombre o mujer, que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. Para efectos del presente reglamento, se entenderá como trabajador a aquellas personas que mantengan vigente un contrato de trabajo con la empresa.

**Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Para efectos del presente Reglamento Interno, se entenderá por Empresa a Puerto Ventanas S.A.

**Recinto Portuario:** Para efectos del presente Reglamento, se entenderá como recinto portuario o Puerto Ventanas, el muelle de penetración y sus sitios de atraque de naves, así como las diversas áreas geográficas en que se realizan labores de almacenamiento o acopio de mercancías, tales como, el Terminal de Granos, Terminal Costa y Terminal Pet Coke, emplazados en los inmuebles localizados al costado oriente y poniente del camino público ( Ruta F-30), por estar todos estos destinados exclusivamente a labores y actividades de naturaleza portuaria, como son el almacenamiento, acopio, recepción y despacho de mercancías.

**ARTICULO 2:** El presente reglamento interno establece las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, regulando las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

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

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

**ARTÍCULO 3:** Las normas de este reglamento son aplicables a todos los trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo, anexos de estos o en instrumentos colectivos de similar carácter.

## **TITULO II: CONDICIONES DE INGRESO**

**ARTÍCULO 4:** Todo postulante a desempeñar un puesto de trabajo en la Empresa se someterá al proceso de selección que ésta determine, el que contemplará a lo menos entrevistas personales de selección, evaluaciones de conocimientos acorde al cargo al cual se postula, y para el evento de que la Empresa así lo requiera, test y entrevista psicológica, examen de salud y cualquier otro tipo de exámenes necesarios para determinar la idoneidad del postulante, todo ello con respeto a sus derechos fundamentales.

Esta evaluación será estandarizada para todos los postulantes a un mismo cargo y tendrá por objetivo ayudar a prever una exitosa integración y desempeño del nuevo trabajador(a) al estilo y formas de trabajo de la Empresa.

La empresa asegura el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en todas aquellas labores que sean compatibles con su condición física y adoptará las medidas necesarias para obtener su plena inclusión.

Cualquier persona que desee ingresar a trabajar en la Empresa, deberá presentar al área de Administración y Finanzas, los siguientes antecedentes:

- a) Certificado de Nacimiento.
- b) Cédula de Identidad.
- c) Certificado de estudios necesarios que exijan debido al cargo a que postula y títulos respectivos, si procediera.
- d) Libreta de servicio de Seguro Social o comprobante oficial que haga sus veces; cesación de servicios en caso de imponentes de la Caja de Empleados Particulares y/o certificación oficial de la Administradora de Fondos de Pensiones a la que esté adherido el Trabajador.
- e) Antecedentes oficiales de sus cargas de familia.
- f) Los menores de 18 años, la autorización escrita y expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno o, a falta de éstos, de los

guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de los anteriores, del inspector del Trabajo respectivo.

- g) Dos fotografías tamaño carné, para hoja de vida.
- h) Recomendaciones del último Empleador, si tuviere.
- i) Copia del aviso de cesación de servicios del anterior Empleador, si existiera relación laboral anterior
- j) Libreta de familia y/o certificado de matrimonio o de acuerdo de unión, si fuera casado o casada o conviviente civil.
- k) Certificado de antecedentes expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- l) Currículum con las siguientes menciones esenciales: Fecha de nacimiento, estado civil, cargas familiares, estudios realizados y Trabajos anteriores.
- m) Los demás antecedentes que se requieran en casos especiales.

**ARTÍCULO 5:** La presentación de antecedentes falsos, adulterados o inductivos a error será causal suficiente para proceder al despido sin derecho a indemnización alguna, de conformidad a las Leyes vigentes.

La Empresa se reserva el derecho de verificar parte o la totalidad de los antecedentes entregados por el postulante.

### **TÍTULO III: EL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 6:** Aprobada la contratación de una persona que deba cumplir las estipulaciones contempladas en el artículo tercero, dentro de los 15 días siguientes al ingreso del Trabajador, la Empresa y el Trabajador deben celebrar por escrito el Contrato de Trabajo en las condiciones que se indican más adelante, el que, firmado

por las partes, constituye la relación fiel de lo pactado. El Contrato deberá ser extendido en tres ejemplares, uno de los cuales se entregará al Trabajador, quien firmará el correspondiente recibo en el ejemplar que guarde la Empresa.

Tratándose de Contratos por obra, Trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, el Contrato deberá constar por escrito dentro del plazo de 5 días de incorporado el Trabajador.

**ARTÍCULO 7:** El Contrato de Trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes especificaciones:

- a) Lugar y fecha del Contrato
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio, dirección de correo electrónico, fechas de nacimiento e ingreso del Trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios; esto es, las labores específicas así como las alternativas o complementarias para las cuales ha sido contratado el Trabajador y lugar en la que se prestará el servicio.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de Trabajo, salvo que en la Empresa existiera el sistema de Trabajo por Turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno.
- f) Plazo del Contrato; y
- g) Demás pactos que acuerden las partes
- h) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- i) Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 8:** Las modificaciones del Contrato de Trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares de este o en documento anexo, firmado por ambas partes.

El Trabajador está obligado a dar cuenta al Empleador de las modificaciones de los antecedentes personales que consten en sus Contratos.

**ARTÍCULO 9:** Actualización contrato de trabajo. La remuneración del Trabajador se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, también podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

#### **TÍTULO IV: LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 10:** La terminación de los Contratos de Trabajo se regirá por las disposiciones contenidas en los Artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en los respectivos Contratos Individuales de Trabajo.

**ARTÍCULO 11:** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, la Empresa dará aviso por escrito al trabajador del término de Contrato de Trabajo, indicándole la o las causales en que se justifica tal decisión y los hechos en que se funda, en los siguientes casos:

- a) Por conclusión del Trabajo o servicio que dio origen al Contrato (Artículos 159, N°5)
- b) Por caso fortuito o fuerza mayor (Artículo 159, N° 6)
- c) Por todas las causales del Artículo 160 de la citada Ley, y
- d) Por las causales del Artículo 161 del mismo cuerpo legal.

Este aviso, deberá comunicarlo la Empresa al Trabajador personalmente o, en su defecto, por carta certificada dirigida al domicilio señalado en el Contrato de Trabajo, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en



que se encuentran las imposiciones previsionales, de salud y del seguro de desempleo de la ley 19.728. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del Trabajador, salvo que se trate de la causal signada en la letra b) precedente, en cuyo caso el plazo será de seis días hábiles.

La Empresa enviará copia del aviso mencionado a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Cuando la Empresa invoque la causal signada con la letra d) precedente, el aviso deberá darse al Trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando la Empresa pague al Trabajador una indemnización equivalente al de la última remuneración mensual devengada. La comunicación al Trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad al Artículo 163 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO V: LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 12:** La jornada de trabajo de la Empresa será de 44 horas semanales, a excepción de aquellos trabajadores excluidos de la limitación de jornada, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

La distribución de la jornada ordinaria de trabajo será la siguiente:

1) JORNADA ORDINARIA TRABAJADORES DE OPERACIONES: Atendiendo a la naturaleza de los servicios que presta la Empresa, consistentes en faenas portuarias y considerando que según artículo 38 N° 6 del Código del Trabajo, éstas se encuentran exceptuadas del descanso dominical, la jornada ordinaria de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluido festivos. Asimismo, se establece que aquellos Trabajadores que efectúen labores operativas estarán sujetos a un sistema

de turnos, que operará de acuerdo con las necesidades de la Empresa según se señala a continuación.

- Primer Turno 08:00 a 15:30
- Segundo Turno 15:30 a 23:00
- Tercer Turno 23:00 a 06:30

La planificación, programación y citación a los turnos de trabajo para el personal operativo será: 2 días en Primer Turno, 2 días en Segundo Turno y 2 días en Tercer Turno. El día siguiente al día de la salida del trabajador de último Tercer Turno de su serie, será el día de descanso que corresponde al trabajador según el sistema de 6x1 (seis días de trabajo seguido de un día de descanso).

Podrá excederse la jornada ordinaria de Trabajo, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes.

El sistema de Turnos se iniciará conforme a las necesidades de operación de la Empresa, para lo cual ésta deberá avisar a los Trabajadores con la antelación de a lo menos 12 horas de su inicio.

Además de los turnos ya señalados, existen trabajadores que se encuentran sujetos a “Turnos de Llamado” debiendo estar disponibles para la realización del turno asignado por la empresa. Los turnos efectivamente realizados en ningún caso superarán el límite de horas de trabajo semanal, y entre uno y otro turno deberá existir un descanso mínimo de 8 horas.

La Empresa efectuará las asignaciones para los “Turnos de Llamado” de acuerdo a los requerimientos de personal que corresponda a la planificación de las operaciones de las naves y/o faenas portuarias. Cada una de estas asignaciones, se publicará con una semana de anticipación, en las dependencias de la Empresa, sin perjuicio de que, además, se podrá informar de dichas asignaciones a los trabajadores vía telefónica, correo electrónico, WhatsApp, así como a través de cualquier otro medio que signifique una comunicación fidedigna al trabajador. Si por

necesidades de servicio la empresa requiere suspender uno de estos turnos, deberá comunicarlo con a lo menos 2 horas de anticipación al inicio del turno respectivo.

El Trabajador dispondrá, de un descanso irrenunciable para colación, de a lo menos 30 minutos, imputables a la jornada de trabajo o a la duración del turno en que preste funciones conforme lo señalado en el artículo 34 del Código del Trabajo.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 137 b) del Código del Trabajo, cuando el turno sea de más de 4 horas de duración, el descanso para colación se hará efectivo alternadamente, entre las 3,5 y las 5 horas siguientes a iniciado el turno, dejando siempre al menos 4/5 partes de los trabajadores del turno, garantizando siempre la seguridad y salud de los trabajadores.

La programación y distribución de turnos del personal operativo distinto a muelle de Puerto Ventanas y de atención de naves, se hará de forma rotativa y permanente sin aplicar la antelación señalada en los párrafos segundo tercero y cuarto de este artículo.

2) HORARIO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO: El horario, según la distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves desde las 08:00 y hasta las 17:15 horas y, los días viernes, desde las 08:00 y hasta las 15:00 horas, disponiendo de un descanso de 30 minutos para colación conforme con lo dispuesto en el artículo 34 del Código del Trabajo.

3) Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

4) La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación.

## **TÍTULO VI: LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 13:** Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan del máximo legal o del máximo que haya sido fijado en el contrato en su caso. Las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria semanal serán consideradas como extraordinarias, siempre que cuenten con la autorización previa escrita por parte del superior jerárquico del Trabajador.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, no pudiendo exceder de 2 horas diarias.

A falta de pacto escrito, serán consideradas extraordinarias las horas que trabaje el dependiente con conocimiento del Empleador o quien lo represente.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de los permisos solicitados por escrito por el Trabajador y autorizados en igual forma por el Empleador.

Las horas extraordinarias tendrán un recargo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria en conformidad a la Ley, salvo que en el contrato individual o colectivo se haya pactado un recargo superior.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en 6 meses contados desde la fecha que debieron ser pagadas. Las horas extraordinarias pagadas con atraso, se reajustarán en conformidad a lo establecido en el artículo 63 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO VII: CONTROL DE ASISTENCIA**

**ARTÍCULO 14:** Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema digital biométrico. Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde la empresa presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en el control de asistencia.

En conformidad a la Ley y a efectos de establecer la jornada laboral y de calcular las horas extraordinarias, la Empresa mantendrá un control de asistencia que el Trabajador deberá suscribir a su hora exacta de entrada y salida del establecimiento, como, asimismo, cuando salga dentro de la jornada por asuntos particulares. El descanso para colación dentro de la jornada de trabajo o turno de trabajo debe ser registrado en el sistema de registro de asistencia a que se refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.

Asimismo, la empresa dispondrá de un Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 133 inciso final del Código del Trabajo, de carácter obligatorio, consistente en una plataforma electrónica que contiene y almacena toda la documentación laboral que los empleadores de los trabajadores portuarios deben ingresar, registrar y cargar en virtud de la Ley y del correspondiente Reglamento del Trabajo Portuario, además de los registros de ingreso y permanencia a los recintos portuarios en virtud de lo dispuesto en el artículo 133, inciso 4° del Código del Trabajo.

El Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria tiene como objetivo cautelar el íntegro cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores portuario, siendo obligación de los trabajadores registrar diariamente su inicio y termino de jornada de trabajo o turno, así como el inicio y término del descanso de colación.

## **TÍTULO VIII: LA REMUNERACIÓN Y SU PROTECCIÓN**

**ARTÍCULO 15:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el Trabajador del Empleador por causa del contrato de Trabajo.

No constituye remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de internet y de colación, los viáticos, la asignación compensatoria de sala cuna, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del Trabajo.

Las remuneraciones del personal se pagarán en moneda de curso legal, con la periodicidad estipulada en el contrato de Trabajo, pero el período que se convenga no excederá a un mes.

Por norma general, salvo pacto diverso, las remuneraciones se pagarán el último día hábil de cada mes, en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar donde el Trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada de trabajo. Podrá pagarse con cheque o vale vista bancario o depósito en una cuenta bancaria a nombre del Trabajador a solicitud de éste, o en dinero efectivo.

Se deducirán del monto de la remuneración de cada Trabajador, los siguientes ítems:

- a) Descuentos obligados:
  - 1. Los impuestos que gravan las remuneraciones.
  - 2. Las cotizaciones de Seguridad social.
  - 3. Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
  - 4. Las obligaciones con los institutos de previsión, cajas de compensación de asignación familiar o con organismos públicos.

5. Los descuentos ordenados judicialmente.
6. Los anticipos otorgados, y
7. Las multas fijadas en este Reglamento.

b) Descuentos que deben ser autorizados por el Trabajador por escrito y aceptados por el Empleador.

Igualmente, a solicitud escrita del Trabajador, el Empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el Trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa para la vivienda.

**ARTÍCULO 16:** Juntamente con el pago de las remuneraciones, la Empresa entregará al Trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y de los descuentos que se le realicen.

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

Todo trabajador(a) que considere que ha habido una infracción a lo dispuesto en el párrafo precedente, podrá reclamar por escrito y fundadamente de este hecho directamente al Jefe del Departamento de Recursos Humanos. El reclamo escrito deberá indicar el nombre, apellido, R.U.T. y dependencia jerárquica del reclamante, así como también deberá indicar el puesto o cargo para el que fue contratado y las funciones que desarrolla a la época del reclamo.

Una vez revisada la documentación pertinente, el Empleador deberá dar respuesta por escrito y debidamente fundada al reclamo del respectivo trabajador(a), dentro del plazo máximo de treinta días desde la fecha del referido reclamo.

La empresa asegura al trabajador reclamante la confidencialidad del reclamo y de la respuesta del Departamento de Recursos Humanos.

Una vez concluido el procedimiento de reclamación señalado precedentemente, el trabajador podrá realizar una denuncia por infracción al derecho de igualdad en las remuneraciones, la que se sustanciará en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

## **TÍTULO IX: EL DERECHO A FERIADO ANUAL**

**ARTÍCULO 17:** Los Trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con pago de remuneración íntegra. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerando las necesidades del servicio y lo dispuesto en el contrato colectivo a que se encuentre afecto.

Para los efectos del feriado legal, el sábado se considerará inhábil, de acuerdo con el Artículo 69 del Código del Trabajo.

**ARTICULO 18:** Todo trabajador, con más de diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será posible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

**ARTICULO 19:** El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. Para hacer uso del feriado anual, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos y una vez otorgado, se dejará testimonio en duplicado, quedando una copia para el trabajador y otra para el departamento de personal.



Por acuerdo entre el empleador y el trabajador, el feriado podrá acumularse, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

Si el Trabajador tiene acumulados dos períodos consecutivos, la Empresa deberá, en todo caso, otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

**ARTICULO 20:** El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingo y festivos, igual a la que hubiere obtenido de estar trabajando. Para los trabajadores con remuneraciones variables deberá considerarse el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados.

**ARTICULO 21:** El feriado no es compensable en dinero, por lo tanto, el trabajador deberá hacer uso de él. Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

## **TÍTULO X LAS LICENCIAS Y PERMISOS**

**ARTÍCULO 22:** Por licencia se entienden los períodos en que, por razones previstas y protegidas por la Ley, el Trabajador, sin dejar de pertenecer a la Empresa, interrumpe su relación contractual con ella y son:

- a) Licencia por enfermedad

El Trabajador que tuviere imposibilidad para asistir a su Trabajo, deberá dar aviso a la Empresa por sí o por medio de un tercero dentro de las 24 horas hábiles de sobrevenida la enfermedad y deberá presentar el formulario de licencia, con la certificación médica extendida en la forma señalada en el Decreto Supremo N° 3 del Ministerio de Salud del año 1984, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

Para los efectos de este aviso, será necesaria la debida identificación de la persona que en la Empresa recibirá el aviso, para así evitar una mala comunicación.

Fuera del aviso, el Trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante licencia médica en los términos que establece el Artículo 11 del citado Decreto Supremo, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de la iniciación de la licencia médica.

Mientras subsista la enfermedad y durante la licencia médica del Trabajador, éste no podrá reintegrarse a sus labores.

En el caso que el Trabajador dado de alta médica no pueda por prescripción facultativa desempeñarse en sus labores habituales o en faenas más livianas, será necesario que compruebe esta situación mediante certificado médico.

b) Licencia por accidente del Trabajo

En igual forma se procederá en el caso de accidente del Trabajo, el que de haber ocurrido en la Empresa deberá ser atendido directamente por ella a través de los medios Internos que dispone, y de ser accidente de trayecto, deberá ser puesto a la brevedad en su conocimiento para los fines del caso. En todo caso, en caso de accidente del trabajo o de trayecto, se procederá conforme a las normas respectivas del libro II de este reglamento.

c) Licencia de maternidad

Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso por maternidad, debidamente comprobada, de 6 semanas antes del parto y de 12 semanas después de él. Para hacer uso de este derecho, deberá presentarse al Empleador un certificado médico

o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtener el descanso de maternidad.

Si la Trabajadora falleciere 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, quién no gozará del fuero establecido en el Artículo 201 del Código del Trabajo, pero tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del Código del Trabajo.

d) Permiso posnatal parental LEY 20.545

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso posnatal 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.

La 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.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y quinto de este artículo, la trabajadora deberá avisar a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo con lo establecido en el inciso primero.

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

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

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

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá avisar 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, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá avisar a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

e) Permiso para cuidado de un hijo menor de un año: Cuando la salud de un niño 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 Trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo 198 del Código del Trabajo 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 hubiese fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

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

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

f) Permiso para cuidado de un menor de edad inferior a seis meses en caso de tuición judicial: La Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente

la tuición o el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado del menor como medida de protección.

g) Permiso por nacimiento: El Trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso

también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.” Ley 20.047.

h) Permiso por muerte: En el caso de muerte de un hijo, muerte de un hijo en periodo de gestación, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Ley 20.137.

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

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

j) Permiso paternal LEY N°20.047: El trabajador que haya sido Padre, tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días hábiles, los cuales podrá utilizar desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Lo anterior, debe ser respaldado con el respectivo Certificado de Nacimiento.

Este permiso, también se otorga al Padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta 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 (Ley de Adopción).

k) Permiso por matrimonio LEY 20.764: Todo trabajador (a) que contraiga matrimonio tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado. Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador (a), en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

Para hacer uso del beneficio el trabajador (a) debe dar aviso con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

l) Servicio Militar Obligatorio. Los Trabajadores que deban cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el Trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad laboral para todos los efectos legales.

m) Permiso para cuidado de un menor de 18 años o con discapacidad. Ley 20.535 Art. 199bis C. del T.: Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad

terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

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

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6°, de la Ley N° 20.422, de un menor con discapacidad,



debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

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

**ARTICULO 23:** Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso que se utilice en la empresa. Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, debiendo siempre acudir a su jefatura directa para la debida autorización.

Todos los permisos deberán ser solicitados con, al menos 24 horas de anticipación, salvo aquellos casos de situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores.

Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, lo que deberá ser pactado por escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, determinando la forma en que se procederá. En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

Los permisos señalados en el presente artículo y su tratamiento con respecto a descuentos serán gestionados y coordinados por el Área Recursos Humanos de la empresa junto al Gerente de la Unidad respectiva.

## **TÍTULO XI: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

**ARTÍCULO 24:** El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744.

**ARTÍCULO 25:** Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año, durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente.

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. La falta de acreditación de realización de los exámenes habilitará al empleador a descontar de la remuneración el período de tiempo concedido para estos efectos.

Este permiso no podrá ser compensado en dinero.

**ARTICULO 26:** Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas.

**ARTICULO 27:** 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.

Con todo, la 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.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

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

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

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

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

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

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, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

**ARTICULO 28:** Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

**ARTICULO 29:** Durante el período de embarazo, la 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:

- a. Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b. Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- c. Se ejecute en horario nocturno.
- d. Se realice en horas extraordinarias de trabajo y,
- e. La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

**ARTICULO 30:** No obstante, lo indicado en el punto anterior, si a consecuencia o en razón de su estado la trabajadora estima que no está en condiciones de desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

**ARTICULO 31:** Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

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

**ARTICULO 32:** El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

**ARTICULO 33:** Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia, siendo obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes la visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

**ARTICULO 34:** Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo o efectuar con conocimiento de la empresa, cualquier actividad de tipo laboral.

## **TITULO XII: DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**ARTÍCULO 35:** Del derecho preferente para el feriado legal. El feriado legal se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del menor de edad, o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador, según corresponda.

**ARTÍCULO 36:** Derecho a trabajo a distancia o teletrabajo en situaciones especiales. El empleador deberá ofrecer al trabajador que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un menor; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

**ARTÍCULO 37:** La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1) El trabajador deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones del trabajador no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que éste se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se



desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte del trabajador implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2) Si el trabajador requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3) Por causa sobreviniente, el trabajador podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4) El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado del trabajador y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente párrafo.

**ARTÍCULO 38:** Las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que,

durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

### **TITULO XIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

La comunicación es un tema estratégico para la administración de la Empresa, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización. Para este objetivo se podrán realizar reuniones informativas con las jefaturas o gerencias de área, los cuales deberán mantener informados a sus trabajadores a través de reuniones grupales o ampliadas. Lo anterior, sin perjuicio de reuniones generales que se podrán realizar con todos los trabajadores o bien, con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la empresa.

**ARTÍCULO 39:** Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas, serán formulados por él o los interesados, por escrito, al Gerente de Personas.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se tramitarán por intermedio del representante de la respectiva organización de trabajadores dirigida al Gerente de Personas, quien contestará a los requirentes en un plazo máximo de 30 días contados desde el momento de su presentación.

### **TÍTULO XIV: DE LAS OBLIGACIONES y PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO 40:** Obligaciones del Empleador. Con la finalidad de proteger a las personas y la dignidad de cada uno de sus Trabajadores, la empresa se obliga a:

- a) Pagar las remuneraciones de sus Trabajadores en conformidad a las estipulaciones legales contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.)
- b) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de sus Trabajadores, con prevención adecuada de riesgos y adopción de medidas de higiene laboral, además de dar integro cumplimiento a las instrucciones que al efecto dicten los organismos competentes.
- c) Colaborar al perfeccionamiento de los Trabajadores, de acuerdo con los programas de capacitación que se diseñen y a los presupuestos que anualmente se aprueben por parte de la Empresa con dicho objeto.
- d) Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando a los Trabajadores, tanto en su persona, como en su dignidad.
- e) No discriminar por motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, u origen social, tanto en la contratación de sus Trabajadores como en la evaluación de su desempeño y en el trato de éstos.
- f) La Empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
- g) La Empresa promoverá en su interior el mutuo respeto entre los trabajadores, y adoptará las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

**ARTÍCULO 41:** Obligaciones del Trabajador: Es obligación del trabajador cumplir las estipulaciones contenidas en su Contrato de Trabajo, las leyes laborales, las disposiciones del presente Reglamento Interno, y en especial las siguientes:

- a. Concurrir puntual y diariamente a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en él toda la jornada. Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo y pedir autorización escrita a su jefe directo si debe ausentarse temporalmente de él.
- b. Registrar todo ingreso y salida del trabajo en los controles de asistencia que lleva la empresa para estos efectos. Registrar debidamente y a la hora efectiva los registros horarios de entrada y salida, así como el inicio y término del descanso para colación.
- c. Cumplir estrictamente los manuales de operación y procedimiento, las normas y métodos de trabajo establecidos y las instrucciones que le impartan sus jefes.
- d. Informar inmediatamente, sobre accidentes e incidentes acontecidos en la jornada de trabajo.
- e. Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar las faenas por causas que lo justifiquen.
- f. Atender cuidadosamente todos los controles y señales destinadas a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás y a los bienes de la empresa.
- g. Cuidar las herramientas, maquinarias, enseres y efectos de la empresa así como la ropa de trabajo y elementos de protección personal que le proporciona la empresa.
- h. Antes de retirarse al término de la jornada, guardar y/o entregar a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, elementos, efectos de importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines. Todo Trabajador que por razones de Trabajo o particulares necesite retirar de los lugares de Trabajo elementos de cualquier tipo que sea de propiedad de la Empresa, deberán contar con el permiso escrito del Empleador o de quien lo represente.

- i. Usar en todo momento modales correctos y la deferencia para sus compañeros y superiores. Respetar al Empleador y a sus representantes, Jefes, compañeros de Trabajo y subalternos y público en general en su persona y en su dignidad.
- j. Respetar y mantener un trato deferente con toda persona que mantenga o ejecute actividades en los recintos o lugares en que le corresponda cumplir sus labores convenidas.
- k. Informar a la empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.
- l. Observar en todo momento y lugar, una conducta correcta y honorable en los recintos de las empresas donde deba prestar sus servicios o desempeñar su trabajo.
- m. En caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, peligros y antecedentes propios del cargo.
- n. Realizar la labor convenida con diligencia y colaborar a la mejor marcha del proceso productivo y a la prosperidad de la Empresa, ya que el mayor logro de ésta es la Seguridad laboral de todos los Trabajadores.
- ñ. Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando riesgos o daños en las personas así como pérdidas materiales, mermas u operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios. La presente obligación comprende cuidar los bienes, equipos, herramientas o materiales de propiedad de la empresa y no retirar bienes de propiedad de la empresa sin previa autorización o destinarlos para fines distintos a las labores convenidas.
- o. Efectuar los reemplazos que disponga la empresa de acuerdo a las instrucciones de su jefe directo.

- p. Participar activamente en las evaluaciones periódicas para detectar la presencia de riesgos psicosociales en la organización, así como en la eventual implementación de medidas para mejorar o fortalecer las dimensiones evaluadas.
- q. Participar activamente en las evaluaciones del sistema de gestión de desempeño que implementa la empresa para efectos del desarrollo de personas.
- r. Acatar las órdenes e instrucciones de la autoridad del Empleador, ya sea directa o por medio de los Jefes de áreas en que se desempeña el trabajador. Respetar al Empleador y a sus representantes, Jefes, compañeros de Trabajo y subalternos y público en general en su persona y en su dignidad.
- s. Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo en la Empresa y particularmente, cumplir con las medidas de seguridad y prevención de riesgos.
- t. Guardar la debida lealtad a la Empresa, especialmente manteniendo la debida confidencialidad acerca de los antecedentes económicos, comerciales y técnicos que pudiere conocer con motivo de su trabajo.
- u. Abstenerse de efectuar cualquier acto de negocio o de actividades comerciales u otras que signifiquen competición en los negocios o actividades de la Empresa, aún a título gratuito.
- v. Dar aviso oportuno al Empleador de su falta al trabajo, justificándola, dentro de 24 horas al Jefe directo y/o encargado de personas en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su cargo. Cuando la ausencia sea por enfermedad, la Empresa podrá exigir la presentación de certificado médico.
- w. Entrar y salir de los lugares de trabajo en perfecto orden.
- x. Todo Trabajador que para ejercer su actividad deba estar en posesión de licencias especiales de habilitación, deberá mantenerlas al día, no pudiendo la Empresa autorizar que siga trabajando en dicha actividad quien no esté debidamente al día en su documentación.

- y. Denunciar las irregularidades que se advierten en el establecimiento y los reclamos que se les formulen; y
- z. Cumplir con el deber de reserva de las denuncias de acoso sexual o acoso laboral que lleguen a su conocimiento, una vez iniciado el procedimiento de investigación previsto en este Reglamento.

**ARTÍCULO 42:** Prohibiciones del Trabajador: Queda estrictamente prohibido al trabajador:

- a) Abandonar el Trabajo o el recinto en el que éste se desarrolla durante las horas laborales sin justificación y/o sin autorización del Empleador, jefe directo o de quien lo represente.
- b) Presentarse al trabajo bajo el efecto del alcohol o de drogas o estupefacientes.
- c) Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del Trabajo, suspender ilegalmente las labores o incitar a terceros para que lo hagan.
- d) Causar intencionalmente o por negligencia culpable, daños a maquinarias, instalaciones, mercaderías o productos.
- e) Alterar en cualquier forma, los controles de la Empresa, ya sean de asistencia, de producción o de cualquier otro tipo, ya sean propios o ajenos.
- f) Atrasarse en las horas de llegadas e ingreso e inicio de faenas.
- g) Introducir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas al recinto de la Empresa, consumirlas o darlas a consumir.
- h) Salir del establecimiento en horas de Trabajo sin autorización superior.
- i) Dedicarse a cualquiera actividad que no sea la del Trabajo en horas laborales. Realizar en horas de Trabajo actividades o proselitismo político o religioso.

- j) Consumir alimentos en lugares de Trabajo y fuera del horarios fijado para tal efecto.
- k) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos o falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- l) Discutir y promover disputas o riñas, formar corrillos.
- m) Correr listas, organizar colectas sin autorización superior.
- n) Permanecer en el establecimiento fuera de las horas de Trabajo sin autorización.
- ñ) Practicar juegos de azar.
- o) Efectuar actos de negocio o ventas dentro de la Empresa sin autorización.
- p) Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del Jefe Directo.
- q) Atrasarse 4 o más días en su ingreso a labores dentro del mes calendario.
- r) Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones o trabajo en la Empresa.
- s) Dormir, comer o preparar comidas o refrigerios en las oficinas o lugares de Trabajo.
- t) Adulterar el registro de hora de llegada y salida del Trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro Trabajador. Se considerará falta gravísima que un Trabajador timbre indebidamente tarjetas o registre la asistencia de otros dependientes, así como registrar asistencia durante días de descanso.
- u) Usar herramientas o materiales que se encuentren en la Empresa, para fines particulares o de terceros ajenos a ella.
- v) Agredir, amenazar, intimidar o menoscabar, de hecho o palabra, por escrito o por medios electrónicos, a Jefes, subordinados o compañeros de Trabajo o a clientes o personas que concurran a la Empresa o que ejecuten funciones o



actividades dentro del recinto de la empresa o en el lugar en que le corresponda cumplir las labores convenidas al trabajador. La presente prohibición configurará conductas de acoso laboral para todos los efectos del presente reglamento y dará lugar a las sanciones legales correspondientes; y

w) Usar los teléfonos de la Empresa en asuntos personales o por encargo de terceros ajenos a ella. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe Directo.

x) Incorporar a través de cualquier medio, programas computacionales no autorizados por la empresa, en los equipos asignados y/o utilizar los equipos, sistemas y herramientas computacionales para fines distintos a los laborales.

y) Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los reciba 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.

z) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer cualquier tipo de conducta que constituya agresión u hostigamiento, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de “acoso laboral”.

Las infracciones a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Título serán consideradas incumplimiento a las obligaciones del contrato del trabajo.

## **TÍTULO XV: DE LAS SANCIONES Y MULTAS**

**ARTÍCULO 43:** El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y que no sean causal

de terminación de su contrato de trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas:

- a. Amonestación verbal por su jefe directo.
- b. Amonestación escrita de su jefe directo, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.
- c. Multa aplicada por la gerencia de personal de la empresa, las que podrán ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.

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

b) La multa

El afectado podrá reclamar de la medida ante el Inspector del Trabajo respectivo, dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la sanción.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa, de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

**ARTICULO 44:** Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se entrevistará y oirá al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de su derecho.

La determinación de la multa, se efectuará considerando la remuneración mensual del trabajador, la gravedad de la infracción y la existencia de sanciones previas.

**ARTICULO 45:** Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán a la empresa para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando, la naturaleza o reiteración de la infracción, hagan procedente esta medida, en conformidad a la ley, al contrato individual de trabajo y este reglamento interno.

## **TÍTULO XVI: USO DE INTERNET**

**ARTÍCULO 46:** La Empresa proporciona a los empleados acceso a Internet para que obtengan información con el fin de alcanzar sus propósitos laborales.

El acceso a Internet, por tratarse de una herramienta de trabajo deberá ser utilizado como tal para realizar tareas comerciales y laborales, y no para uso personal. La Empresa tiene derecho a monitorear y controlar el acceso a Internet desde sus redes. Se prohíbe el uso de Internet para:

- Visitas a Chat y Facebook durante la jornada laboral.
- Dedicarse a ver o comunicar materiales de naturaleza obscena, aborrecible, discriminación o de acoso.
- Dedicarse a tareas privadas, para su ganancia o provecho personal, o solicitarlas.
- Juegos de cualquier naturaleza.
- Dedicarse a actividades ilegales, incluyendo apuestas, cargar y descargar material en violación a los derechos de autor, interferir en forma intencional con la operación normal de cualquier entrada de la Empresa a internet o tratar de obtener acceso no autorizado a otra entrada.
- Bajar o grabar en los computadores de la empresa programas que no hayan sido previamente autorizados.

## **TÍTULO XVII: SOBRE LA COMUNICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO Y USO DE LOS SISTEMAS**

**ARTÍCULO 47:** El correo electrónico es una herramienta de trabajo. La Empresa proporciona el uso del correo electrónico para llevar a cabo las tareas de la compañía. Los trabajadores deberán abstenerse de enviar y recibir mensajes personales a través del correo electrónico institucional. Están prohibidos los

mensajes para obtener o solicitar ganancias personales, los mails en cadena y los de carácter amenazador, obsceno o de acoso.

## **TÍTULO XVIII: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

### **PÁRRAFO 1° DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES.**

**ARTÍCULO 48:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) 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.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) 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.

## **PÁRRAFO 2°: DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 49:** Los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

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

resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

**El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se encuentra incorporado como Anexo 2 del presente reglamento interno.**

**ARTÍCULO 50:** Con todo los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

**ARTÍCULO 51:** La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en el presente párrafo.

### **PÁRRAFO 3°: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**

#### **CAPÍTULO I: DEFINICIONES Y PRINCIPIOS:**

**ARTICULO 52:** Los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

**a) 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.

**b) No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

**c) No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

**d) Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

**e) Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar

medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

**f) 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 los plazos legales establecidos.

**g) Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

**h) Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

**i) Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

**ARTICULO 53:** Definiciones básicas. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

a) 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.



b) Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.

d) Acoso sexual. Se entiende 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.

e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

f) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

g) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán

establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

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

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

c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

**ARTÍCULO 53 BIS:** A modo de ejemplo, se señalan algunas conductas que de acuerdo a las definiciones y principios de la Ley 21.643, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, podrán ser constitutivas de infracciones y sanciones:

- Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar.
- Separar a un trabajador de sus compañeros cambiándolo de lugar.
- Prohibir a los compañeros que hablen con una determinada persona.

- Obligar a alguien a realizar labores en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de forma ofensiva.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- No asignar tareas a un trabajador o asignarle tareas por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- No establecer comunicación directamente con un trabajador.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- Criticar reiteradamente la vida privada de un trabajador.
- Terror telefónico realizado por el acosador, mediante mensajes de voz, imágenes, o de audio.
- Dejar en ridículo a un trabajador.
- Insinuar que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las discapacidades de un trabajador.
- Imitar de forma burlesca los gestos y voces de un trabajador.
- Burlarse de la vida privada de un trabajador.

## **CAPÍTULO II: DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES GENERALES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

### **ARTÍCULO 54:** Participantes en el procedimiento.

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las

notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

**ARTÍCULO 55:** Derechos generales de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de Una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

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

**ARTÍCULO 56:** Obligaciones generales de los empleadores.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos

a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.

e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.

g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona que lleva adelante la investigación.

k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.

o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**ARTÍCULO 57:** Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**ARTÍCULO 58:** Obligaciones generales de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**ARTÍCULO 59:** Derechos generales de las organizaciones sindicales.

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

### **CAPÍTULO III: ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 60:** La Denuncia.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

a) Identificación de la persona afectada, 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 distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.

c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.

d) Relación de los hechos que se denuncian.

e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.



## **ARTÍCULO 61:** Recepción de la denuncia.

Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

## **ARTÍCULO 62:** Adopción de medidas de resguardo por la empresa.

Una vez recibida 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 considerarán 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.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

**ARTÍCULO 63:** La designación de la persona a cargo de la investigación.

El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá designar a un profesional externo de la empresa para llevar adelante el procedimiento de investigación o remitir los antecedentes a la Dirección del Trabajo para que esta lleve adelante el procedimiento.

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

**ARTÍCULO 64:** Diligencias mínimas.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

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

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

#### **ARTÍCULO 65:** Contenidos del informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

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

**ARTÍCULO 66:** La investigación deberá concluirse en el plazo de **30** días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

**ARTÍCULO 67:** Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

**ARTÍCULO 68:** Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

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 que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

**ARTÍCULO 69:** Investigación de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la

fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 63 del presente reglamento interno.

#### **PÁRRAFO 4º: DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

##### **ARTÍCULO 70:** Medidas correctivas.

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

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

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

**ARTÍCULO 71:** Sanciones y su impugnación.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

**PÁRRAFO 5°: DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.**

**ARTÍCULO 72:** Violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, a los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 del presente reglamento, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

### **ARTÍCULO 73:** Régimen de subcontratación.

En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que



correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 67 del presente reglamento interno.

## **TÍTULO XIX DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

**ARTÍCULO 74:** PVSA dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Jefatura Directa o a la Gerencia de RRHH.

El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
- 2) El encargado de recibir dicha carta será el Gerente de Recursos Humanos. La carta debe ser entregada en tres copias. Las copias serán timbradas o firmadas, anteponiendo la fecha de recepción por parte del encargado de recibir dichas copias y será entregada al Trabajador una de las copias timbradas o firmadas con la fecha de la recepción. Se formará una carpeta con toda la información que se sustancie durante el procedimiento de reclamo. El procedimiento tendrá carácter reservado y no podrá darse información a terceros a menos que el Trabajador diese expresamente su consentimiento por escrito para estos efectos.

3) Se formará una comisión para el estudio y resolución del reclamo del Trabajador. Dicha comisión estará formada por un abogado de la Empresa, el Gerente de la División a la que pertenezca el reclamante, el Gerente de Recursos Humanos de la Empresa y el Jefe de Recursos Humanos, quien liderará la investigación.

4) La Comisión tendrá la atribución de solicitar la información pertinente a cualquier órgano de la Empresa o a cualquier Trabajador, con el objeto de recabar los datos suficientes para un pronunciamiento fundado sobre la solicitud del Trabajador. La Comisión tendrá la facultad de solicitar al Trabajador que haya presentado la solicitud que rinda información adicional o que aclare en todo o en parte su solicitud. Dicha respuesta debe ser presentada por escrito ante la Comisión en el plazo de 5 días contado desde la respectiva solicitud

5) La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador a través de la Jefatura de Recursos Humanos dentro de un plazo no mayor a 30 días hábiles, contados desde la presentación del reclamo.

6) Esta respuesta será notificada al /a la trabajador/a denunciante incluyendo una descripción de la denuncia, el procedimiento investigativo y una síntesis con las conclusiones que arroje el proceso.

Si las conclusiones advierten la efectividad de una brecha salarial entre hombres y mujeres para un mismo cargo (de iguales condiciones o características técnicas esenciales), la Empresa tomará las medidas para suprimir esa diferencia.

Si no se acreditan los hechos contenidos en la denuncia, se rechazará la solicitud.

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

8) En caso que el trabajador no esté conforme con la respuesta dada por la Empresa, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo al procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos 485 al 495 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XX POLÍTICA ANTI-DISCRIMINACIÓN**

**ARTÍCULO 75:** De conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 20.609, la Empresa 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 76:** Para los efectos del artículo anterior, se entiende que son actos de discriminación 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, la sindicación 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, la enfermedad o discapacidad , entre otros.

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 77:** Sin perjuicio de la acción judicial que el artículo 3° de la Ley N° 20.609 otorga al trabajador que estimare haber sido afectado por un acto de discriminación, el afectado podrá presentar un reclamo interno en conformidad al siguiente procedimiento:

- 1) El trabajador afectado deberá presentar los antecedentes a su superior directo, quien los elevará a la gerencia de PVSA.
- 2) Área de personas (RRHH) 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) PVSA podrá adoptar las medidas conducentes para poner fin al acto discriminatorio, lo que comunicará a las partes involucradas.

**ARTICULO 78:** En el caso que el afectado hubiere presentado una acción judicial de acuerdo al artículo 3º de la Ley N° 20.609, la Empresa 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 Empresa recabe información útil para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8º 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.

## **TÍTULO XXI DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD**

**ARTÍCULO 79:** Trabajadores con discapacidad. Se entenderá como Trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad. Son las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud, las encargadas de calificar y certificar la discapacidad de una persona. Además, debe quedar registro de esa calificación en el Registro Nacional de la Discapacidad que lleva el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Respecto de la Ley de Inclusión Laboral las empresas de 100 o más trabajadores/ras deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores/ras.

En relación con el cumplimiento de la obligación de la cuota del 1%, la empresa se podrá excusar por razones fundadas tales como: la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas con discapacidad interesadas en las ofertas de trabajo. Si la empresa se excusa de cumplir la obligación de la cuota, debe adoptar por alguna de las medidas subsidiarias de cumplimiento, las que pueden ser: 1. Celebrar y ejecutar contratos de prestación de servicios con entidades que tengan contratadas personas con discapacidad. 2. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, que tiene como objetivo la contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

Puerto Ventanas deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

**ARTÍCULO 80:** Ajustes necesarios para inclusión de Trabajadores con discapacidad. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los Trabajadores con discapacidad y su inclusión, se establecerán medidas para realizar los ajustes necesarios a las diversas labores que se desarrollan en la empresa y para la prevención de conductas de acoso relacionadas con la incapacidad del Trabajador.

Se consideran ajustes necesarios de adecuación del ambiente físico, social y de actitud aquellas medidas que, sin suponer una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los Trabajadores de la Empresa. Por su parte, conducta de acoso, es aquella 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.

Puerto Ventanas dará debido cumplimiento a todas las disposiciones que le sean aplicables con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

## **TÍTULO XXII: MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

**ARTÍCULO 81:** Conforme a la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, la Empresa podría ser sujeto de responsabilidad penal autónoma de la responsabilidad de las personas naturales en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionario público nacional (extranjero o entre privados), receptación de especies, administración desleal, negociación incompatible, apropiación indebida, contaminación de aguas, comercialización de productos vedados, pesca ilegal de recursos del fondo marino, y procesamiento, elaboración y almacenamiento de productos colapsados o sobreexplotados sin acreditar origen legal, que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, accionistas mayoritarios, accionistas controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, así como también por personas naturales que estén bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los sujetos recién mencionados, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la Empresa, de sus deberes de dirección y supervisión.

De acuerdo con lo dispuesto por la referida norma legal, se considerará que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la Empresa hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir los delitos tipificados en Ley N°20.393. Dichos delitos son los siguientes:

1) Cohecho: consiste en ofrecer o consentir en dar a un funcionario público nacional un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal o por haberla realizado o haber incurrido en ellas.

De igual forma constituye cohecho el ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de conformidad al artículo 251 bis del Código Penal.

Por otra parte, también constituye cohecho ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero, para que favorezca o haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro, de conformidad a los artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal.

2) Soborno entre particulares: delito que castiga a quien ejerciendo un cargo o función en el sector privado, solicita o acepta recibir dinero u otro beneficio, para sí o para un tercero, o bien, ofrece, da o consiente en dar dinero u otro beneficio, como contrapartida de actuar con infracción a sus deberes o abstenerse de actuar de acuerdo a los mismos y con ello favorecer la contratación con un oferente por sobre otro.

3) Lavado de Dinero (lavado de activos): Consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción prostitución infantil, secuestro, contrabando, corrupción y cohecho, entre otros, de conformidad a lo establecido en el artículo 27 de la Ley 19.913.

4) Financiamiento del Terrorismo: Consiste en solicitar, recaudar o proveer fondos, por cualquier medio, con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2º de la Ley 18.314, los cuales, en cualquiera de sus formas, son por esencia contrarios a los derechos humanos.

5) Receptación de Especies: comete el delito de receptación aquel que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, almacene, transporte, compre, venda, transporte o comercialice, especies hurtadas, robadas u objeto de

receptación o de apropiación indebida, aun después de haber dispuesto de ellas, en conformidad al artículo 456 bis A del Código Penal.

6) Administración Desleal: comete el delito de administración desleal el que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado, en conformidad al numeral 11 del artículo 470 del Código Penal.

7) Negociación incompatible: comete el delito de negociación incompatible aquella persona que, revistiendo alguna de las calidades que exige el artículo 240 del Código Penal para su procedencia, se interesa en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en razón de su cargo.

8) Apropiación Indebida: comete el delito de apropiación indebida el que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla, en conformidad al numeral 1º del artículo 470 del Código Penal.

9) Contaminación de aguas: comete el delito de contaminación de aguas el que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos, en conformidad al artículo 136 de Ley N°18.892.

10) Comercialización de productos vedados: consiste en el procesamiento, el apozamiento, la transformación, el transporte, la comercialización y el almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, y la elaboración,



comercialización y el almacenamiento de productos derivados de éstos, en conformidad al artículo 139 de la Ley N°18.892.

11) Pesca ilegal de recursos del fondo marino: comete el delito de pesca ilegal de recursos del fondo marino el que realice actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos a que se refiere el inciso final del artículo 55 B de la Ley N°18.892.

12) Procesamiento, elaboración y almacenamiento de productos colapsados o sobreexplotados sin acreditar origen legal: consiste en el delito de quien procese, elabore o almacene recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado, según el informe anual de la Subsecretaría de Pesca, en conformidad al artículo 139 ter de la Ley N°18.892.

## **TITULO XXIII: ESTÍMULOS Y SANCIONES**

### **PÁRRAFO 1º ESTÍMULOS PARA LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 82:** PVSA establece las siguientes medidas para estimular el buen comportamiento, rendimiento, y responsabilidad de sus trabajadores:

1) Todo trabajador se hará merecedor de anotaciones de estímulo en su carpeta personal, cada vez que demuestre un claro sentido de responsabilidad, más allá de lo habitual, en el cumplimiento de sus obligaciones y de prevención.

2) Toda acción destacada en cuanto a espíritu de colaboración en su trabajo, lealtad e idoneidad laboral, serán motivo de anotaciones meritorias en su hoja de vida.

3) La Empresa estimulará a los trabajadores que sobresalgan en sus labores promoviéndolos a nuevos puestos y asignándoles mayores responsabilidades en la medida que existan las disponibilidades correspondientes.

## **PÁRRAFO 2º SANCIONES POR INFRACCIÓN DEL REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 83:** El cumplimiento, control y aplicación de las normas del presente Reglamento Interno serán de responsabilidad de las jefaturas respectivas. En ese sentido, le corresponderá al jefe directo del infractor informar de la falta al Administrador de Unidad Operativa solicitando la aplicación de las medidas disciplinarias a que haya lugar; y a este último, hacer tal requerimiento al Jefe de RRHH cuando así corresponda.

**ARTÍCULO 84:** Las infracciones y/o amonestaciones al presente Reglamento serán sancionadas con: amonestación verbal, amonestación escrita o una multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria del trabajador que infrinja las normas establecidas. Sin perjuicio de lo anterior, si la gravedad de la falta lo amerita, la Empresa podrá poner término a la relación laboral.

Toda amonestación verbal o escrita, quedará anotada en la hoja de vida del trabajador, y agregada a sus antecedentes personales según corresponda, debiendo el afectado tomar conocimiento escrito de ello. La acumulación de tres amonestaciones escritas fundadas en distintos hechos, que hayan sido realizadas en cualquier tiempo durante la vigencia de la relación laboral, se considerará expresamente como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de acuerdo se establece en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Asimismo, la acumulación de amonestaciones escritas fundadas en uno o más incumplimientos al presente reglamento podrá ser considerado, atendida la reiteración en la conducta, como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de acuerdo se establece en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

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

**ARTÍCULO 85:** Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

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

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

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

**ARTÍCULO 86:** Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

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

**ARTÍCULO 87:** En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

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

**ARTÍCULO 88:** La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

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

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

**ARTÍCULO 89:** Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

**ARTICULO 90:** Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

**ARTÍCULO 91:** Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo con el inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

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

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

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

**ARTÍCULO 92:** Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de

trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

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

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

**ARTÍCULO 93:** El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

**ARTICULO 94:** Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan."

**ARTÍCULO 95:** Obligación de informar los riesgos asociados al teletrabajo:

Actividad	Riesgo	Medidas preventivas
Ejecución de trabajo a distancia.	Riesgo ergonómico (malas posturas de trabajo)	1.- Usa una silla que te permita apoyar la espalda totalmente. Si no cuenta con ella use elementos de ajuste como cojines o mantas enrolladas (tipo tubo para apoyar la espalda).
		2.- El computador debe estar ubicado al frente tuyo, así, evitas posturas forzadas de cuello.
		3.- El borde superior de la pantalla debe quedar al mismo nivel o ligeramente por debajo de los ojos, a una distancia de 50 cm. aproximadamente. Si usas un computador portátil, lo ideal es que tengas un teclado y mouse externo y un elemento alzador del equipo para una mejor regulación de la pantalla.
Ejecución de trabajo a distancia.	Riesgo ergonómico (malas posturas de trabajo)	4.- Los objetos que utilizas para cumplir con tus tareas ubícalos a una distancia cómoda para evitar posturas forzadas
		5.- Tus codos debe ubicarse a la altura del teclado y los antebrazos apoyarse sobre la superficie de trabajo para alcanzar cómodamente el teclado.
		6.- Evita mantener los antebrazos y muñecas suspendidas en el aire sin ningún tipo de apoyo al utilizar mouse y teclado.
		6.- Evita mantener los antebrazos y muñecas suspendidas en el aire sin ningún tipo de apoyo al utilizar mouse y teclado.
		7.- Las muñecas deben ubicarse sobre el teclado y mouse de manera neutra como descansando sobre ellos.
		8.- Idealmente, tus muslos deben formar un ángulo de 90° con el tronco mientras tus pies reposan en el suelo. Si es necesario utiliza algo como apoyapiés para elevarlos.
		9.- Debe haber suficiente espacio libre debajo de la mesa para mover libremente piernas y pies. Evita dejar objetos que obstaculicen el movimiento.
		10.- Regula el brillo de la pantalla y el tamaño de la letra para evitar fatiga visual.
11.- Ubica la pantalla en un lugar donde se evite el deslumbramiento o reflejos en ella o te llegue exceso de luz directamente.		



	<p>12.- Verifica tu postura constantemente para evitar dolores o incomodidades en cualquier parte del cuerpo. Ante síntomas de fatiga, ponte de pie, hidrátate de ser necesario y procura darte una pausa activa o simplemente muévete, estírate, camina.</p> <p>13.- Realiza pausas de 5 a 10 minutos por cada hora de trabajo, aproximadamente. Es importante realizar estiramientos en el cuello, zona dorsal y lumbar, además de hombros, brazos (manos, muñecas y antebrazos) y piernas, de esa forma podrás inducir relajación para disminuir el estrés y la tensión, prevenir lesiones musculares, aliviar el dolor y preparar el cuerpo para trabajos estáticos. Cada grupo muscular debe estirarse suavemente durante 15 a 30 segundos.</p>
--	--

Ejecución de trabajo a distancia	Caída mismo nivel golpeado contra objetos	<p>1- Mantener el espacio de trabajo ordenado, libre de obstáculos para el tránsito.</p> <p>2.- Evitar las superficies resbaladizas o alfombrillas (especialmente en lugares próximos a las escaleras o en los balcones).</p> <p>3.- Evitar desplazarse por la casa a oscuras o corriendo.</p>
	Golpeado por objetos	1.- Mantener el área de trabajo y en especial el lugar del escritorio libre de objetos que puedan caer desde alguna repisa o mueble de pared, asegurando que estén firmes o sencillamente ubicándolos en otro lugar.
	Contacto eléctrico	<p>1.- Mantener el sistema eléctrico y los equipos en buen estado (sistema eléctrico normalizado con protecciones de diferencial, fusibles, neutro y/o puesta a tierra, enchufes firmes en la pared, red y equipos sin intervenciones fuera de norma).</p> <p>2.- Evita sobrecargar enchufes o alargadores.</p>
	Quemaduras con líquidos calientes	1.- Al consumir tu bebida caliente favorita, utilizar un recipiente de base ancha, de preferencia con tapa, llenándolo sólo hasta un 75% de capacidad.
		1.- Identificar las emergencias posibles de presentarse, tales como: sismo, tsunami o incendio.

Ejecución de trabajo a distancia.	Emergencias	2.- Definir las acciones a realizar antes, durante y después respecto de cada emergencia (hablar con la familia, definir y mantener libres vías de escape, definir/identificar zonas de seguridad, establecer roles e instrucción respecto al corte de suministros de electricidad y gas, la disposición y uso de un extintor contra incendios, los pedidos de auxilio a números de teléfono de emergencias, etc.)
	Riesgos psicosociales	1.- Establece y cumple horarios realistas que te permitan cumplir con tu trabajo.
		2.- Acuerda con tu jefatura aspectos acerca del trabajo, tales como accesibilidad (presencia excepcional en el lugar de trabajo, horarios, turnos, reuniones, etc.), métodos de trabajo (procedimientos, reportes y su periodicidad), supervisión (control por parte del empleador horario establecido) <sup>1</sup>
		3.- Establece acuerdos con tu grupo familiar respecto a tu presencia en el hogar y tus responsabilidades frente al trabajo.

## TITULO XXV DE LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En consideración a la necesidad de llevar adelante un proceso de gestión y evaluación de desempeño que tiene como alcance su aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa y que tiene como objetivo esencial dar respuesta adecuada a los cambios organizacionales, a las reestructuraciones y a las adecuaciones necesarias que se han debido implementar en los modelos de operaciones de Puerto Ventanas, estableciendo como objetivos específicos que las personas y los equipos que conforman vayan mejorando su desempeño y que las personas se sientan satisfechas con el sistema de trabajo.

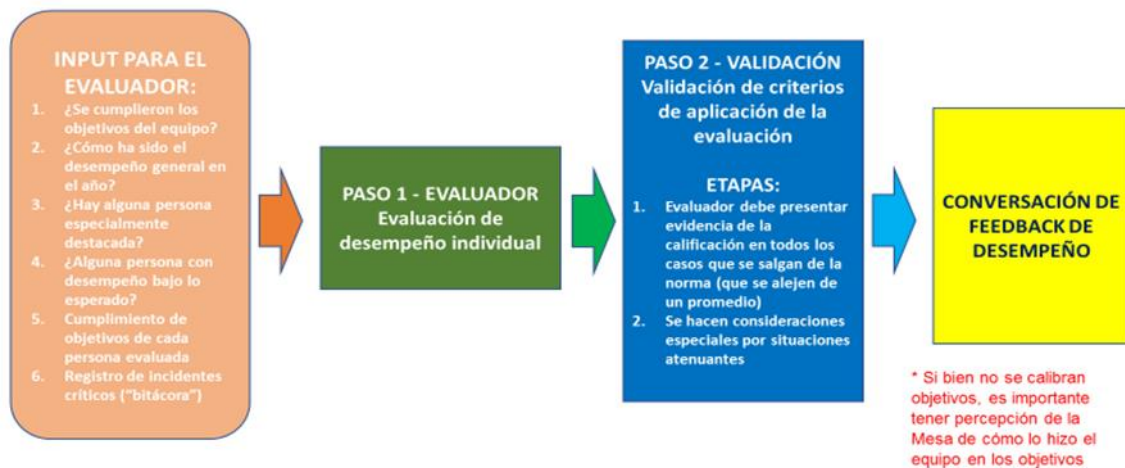
**Etapas:** El Sistema de Gestión de desempeño se sostiene en las siguientes etapas:

1. Planificación de objetivos corporativos: Cada año se fijarán objetivos por los directivos de cada área.
2. Evaluación y asignación de objetivos: Comunicación y ajuste de objetivos individuales entre jefatura y cada trabajador.
3. Seguimiento: Revisión trimestral de avance de objetivos establecidos al inicio de año.

4. Reunión de avance de desempeño: Revisión del avance de los objetivos acordados, junto con la mención de comportamientos con brecha para poder corregir, reconocer logros y dejar registro del feedback como antecedentes para la evaluación de fin de año
5. Evaluación y retroalimentación fin de año: Revisión final del año respecto de los comportamientos y competencias, junto con el cumplimiento de los objetivos fijados a inicio del año en curso. Se deja registro tanto de cumplimientos de KPI como de los comportamientos evaluados.
6. Registros críticos (bitácora): Respecto de cada trabajador se incluyen los aspectos positivos y las oportunidades de mejora, lo cual permitirá un feedback con argumentos y permitirá que el evaluador tenga en consideración eventos y/o acciones de todo el año. Esto también será de utilidad en el caso de nuevas jefaturas.

### PROCESO DE VALIDACIÓN:

Cada trabajador de Puerto Ventanas será evaluado en su cargo por un Comité de Validación definido para cada cargo conforme al flujo que se presenta a continuación:



- El Comité de Validación estará encargado de revisar y validar los resultados de las evaluaciones de competencias, para asegurar evaluaciones más precisas, disminuyendo la subjetividad y variabilidad entre evaluadores, lo que permite unificar los criterios de exigencia.

- La Validación es una instancia donde pueden surgir potenciales ajustes a la evaluación de las competencias.
- El rol de los Validadores es conocer claramente el modelo de competencias utilizados por Puerto Ventanas, las etapas del proceso de desempeño y sus responsabilidades como Validador.
- El sentido de la Validación no es bajar notas. Y su foco estará centrado especialmente en dos tipos de casos: aquellos casos extremos, donde existan puntajes muy altos o muy bajos, de parte de un Evaluador; y aquellos casos donde dos Evaluadores estén ocupando distintos niveles de exigencia ante casos similares.

### **ROL DEL EVALUADOR:**

- Da direcciones claras para asegurar la comprensión del proceso y modela su ejecución.
- Motiva a su equipo a participar en cada etapa del proceso.
- Asegura que las expectativas de cumplimiento sean claras.
- Prepara y entrega feedback oportuno y de calidad, escuchando activamente a su evaluado y contestando sus inquietudes.
- Revisa y busca la información relevante y necesaria de todo el periodo para realizar la evaluación correctamente en tiempo y forma, considerando la información proveniente de las personas con las cuales el evaluado se relaciona, para evitar tener un punto de vista sesgado a la hora de evaluar.

### **ROL DEL EVALUADO**

- Conoce claramente cómo funciona el proceso y lo que se espera de él o ella, preguntando si tiene alguna duda.
- Participa activamente en cada etapa del proceso.
- Identifica sus fortalezas y busca oportunidades para mejorar.
- Pide y ofrece feedback continuo a su jefatura.
- Se compromete a trabajar en sus oportunidades de mejora.
- Lidera su propio crecimiento y proceso de desarrollo, responsabilizándose por su gestión.

El Sistema de Gestión de Desempeño es de aplicación anual y es de carácter obligatorio para las personas trabajadoras de la empresa y sus resultados determinan el modelo de competencias utilizado por Puerto Ventanas.



## **LIBRO II**

### **NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **TÍTULO I DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD**

##### ***ARTÍCULO 1º***

Los trabajadores quedan sujetos tanto a las normas de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y sus normas reglamentarias vigentes y a las que en el futuro se dicten, como a las normas del presente Reglamento Interno, y a las instrucciones del Departamento de Prevención de Riesgos y/o Área Seguridad de la empresa, para establecer la seguridad de espacios físicos del recinto de Puerto Ventanas así como de su infraestructura e instalaciones y equipos.

#### **TÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES DE SEGURIDAD**

##### ***ARTÍCULO 2º***

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger eficazmente la vida y salud de todos sus trabajadores de los riesgos del trabajo y les proporcionará los diferentes elementos de protección personal que requieran para el ejercicio de sus funciones, los que deberán usar en forma permanente mientras estén expuestos a los riesgos de cuya prevención se trate.

##### ***ARTÍCULO 3º***

La reposición de los implementos de protección personal se hará contra entrega de los equipos deteriorados.

#### **ARTÍCULO 4°**

Las jefaturas en general deberán controlar el buen uso y estado de los implementos de protección, como asimismo velar porque las labores se efectúen en condiciones seguras.

#### **ARTÍCULO 5°**

El Departamento de Prevención de instruirá al personal recién ingresado sobre los aspectos de seguridad correspondientes a su área de trabajo y corregir de forma inmediata las prácticas inseguras de trabajo del personal.

### **TÍTULO III DEFINICIONES**

#### **ARTÍCULO 6°**

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) Accidente del Trabajo: La Ley 16.744 establece que accidente del trabajo es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto, a la ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Se consideran también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

- b) Enfermedad profesional: Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

### **TÍTULO IV OBLIGACIONES DE HIGIENE DEL TRABAJADOR**

## **ARTÍCULO 7°**

Todos los trabajadores de la empresa deberán respetar las normas básicas de higiene y de salud que a continuación se señalan, a fin de evitar condiciones que puedan producir o contagiar enfermedades, contaminaciones, atraer moscas, insectos, roedores y similares.

1° Utilizar los casilleros individuales exclusivamente para los fines a que están destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, ni elementos que no correspondan a los necesarios para el trabajo, estando obligado, además, a mantenerlos perfectamente aseados.

2° Cooperar al mantenimiento y buen estado de limpieza de los sectores de trabajo, y sectores de habitabilidad de uso común.

3° Cumplir estrictamente con las normas de aseo y presentación personal usuales y dispuestas.

4° Requerir atención médica inmediata cuando se manifiesten o existan enfermedades contagiosas o venéreas.

## **ARTÍCULO 8°**

Todo el personal que deba ocupar un comedor o área destinada para dicho objeto deberá observar y practicar las reglas de higiene y urbanidad correspondientes.

## **TÍTULO V OBLIGACIONES DE SEGURIDAD BÁSICAS DEL TRABAJADOR**

## **ARTÍCULO 9°**

Las siguientes serán las obligaciones básicas como normas de Seguridad que deberán cumplir todos los trabajadores:



1° Cumplir en su labor con las preocupaciones de seguridad que son de sentido común, con los procedimientos de trabajo seguro, y acatar las normas, instrucciones, reglamentos y recomendaciones sobre prevención de riesgos.

2° Mantener su área de trabajo limpia, en orden y despejada de obstáculos; mantener las salidas, puertas, vías de acceso y de circulación despejadas.

3° Contribuir a eliminar las condiciones inseguras que encuentren en su lugar de trabajo e informar a su jefatura, para que se tomen las medidas correctivas del caso.

4° Participar en las actividades y programas sobre Prevención de Riesgos que se establezcan en la empresa.

5° Dar buen uso a los elementos y equipos que se les entregue para desempeñar sus labores, con el fin de evitar accidentes por material defectuoso o en mal estado, debiendo informar a su jefatura los deterioros o defectos de éstos.

6° Ante cualquier situación de emergencia, los trabajadores deberán acatar obligatoria y disciplinadamente las instrucciones y órdenes entregadas por la jefatura o autoridad que esté dirigiendo las acciones.

## **TÍTULO VI OBLIGACIONES DE LA LÍNEA DE SUPERVISIÓN**

### **ARTÍCULO 10°**

Será de responsabilidad del jefe de nave y supervisores de toda la línea de operaciones y mantención:

1. Instruir acerca de los riesgos a los trabajadores portuarios, propios o de terceros, que se encuentren bajo su supervisión de las faenas que a él corresponda supervisar. Esta instrucción deberá realizar antes de efectuar las faenas, en la misma se deben mencionar las faenas a realizar y los riesgos a que se exponen los trabajadores en el desempeño de sus funciones, todo ello, a través de charlas de cinco minutos al inicio del respectivo turno o jornada.

2. Instruir a acerca del uso correcto y oportuno, así como su manejo, de los elementos de protección personal a todo el personal que intervenga en la faena, sean propios o de terceros, y que se encuentren bajo su supervisión.
3. Eliminar o controlar los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales presentes en las faenas.
4. Desarrollar una actitud de seguridad apropiada y de cooperación con el personal a su cargo.
5. Adoptar las medidas adecuadas cuando un trabajador se presente en condiciones físicas o mentales que le impidan efectuar sus labores en forma segura.
6. Investigar todos los incidentes y accidentes, produzca o no lesiones e informarlos a su supervisor y a la Unidad de Prevención, tengan o no por causa directa el trabajo.
7. Mantener un sentido de disciplina de seguridad entre sus trabajadores
8. Preocuparse que los trabajadores que se hayan lesionado reciban inmediata atención médica del organismo administrador.
9. Hacer recomendaciones a sus superiores sobre acciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo en la faena.
10. Participar activa y en forma permanente en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, haciendo cumplir las disposiciones establecidas en el presente reglamento.
11. No permitir que personas ajenas a la empresa ingresen o intervengan en el desarrollo de las faenas, a no ser que cuenten con la autorización respectiva.
12. Velar porque toda información relacionada con algún accidente del trabajo sólo sea entregada e informada a la Autoridad Marítima, al Experto en Prevención de riesgos velando, además, porque los trabajadores acaten

esta disposición y no se dé a conocer dicha información a otros organismos o personas, responsabilidad esta última que sólo recaerá en el Gerente PVSA de la empresa o en quién él designe.

#### ***ARTÍCULO 11°***

Los Empleados Superiores, los Jefes de Turno, Capataces, Jefes de Cuadrilla y cualquier otra persona que tenga trabajadores a su mando, serán directamente responsables, según proceda, en lo que, a instrucción de prevención y control de uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad.

#### ***ARTÍCULO 12°***

Los elementos de protección proporcionados por la empresa a sus trabajadores son de propiedad de ésta, y no podrán ser vendidos, donados, canjeados o sacados fuera del recinto del establecimiento, salvo que la faena o las labores encomendadas al trabajador así lo requieran.

#### ***ARTÍCULO 13°***

Los elementos de protección personal, entre ellos los cascos, guantes, máscaras, zapatos, botas, etc., serán de uso exclusivo del trabajador a quien se le haya proporcionado y quien los tenga a su cargo y uso no podrá prestarlos o facilitarlos a otros trabajadores, para evitar el riesgo de contraer enfermedades o infecciones.

### **TÍTULO VII OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO**

#### ***ARTÍCULO 14°***

En caso de producirse un accidente, con lesiones a algún trabajador, el jefe inmediato o las personas que presenciaron el hecho, deberán preocuparse inmediatamente que el afectado reciba atención de primeros auxilios, y enviarlo a la Clínica del Organismo Administrador del Seguro. Asimismo, deberá informar de ello a sus superiores y departamento de prevención de riesgos.

#### **ARTÍCULO 15°**

Todo accidente del trabajo debe ser materia de una investigación por el superior inmediato del trabajador a la brevedad posible y visada por el Jefe de Departamento o Área.

Para ese efecto se hará uso del respectivo formulario de investigación de Accidentes, el que será remitido a la Gerencia General, Jefe de Seguridad y al Organismo Administrador. Esta disposición sin perjuicio de la investigación que realice el Área de Seguridad de la Empresa, Organismo Administrador del seguro de la ley o Comité Paritario.

Asimismo, el Jefe directo del afectado deberá preocuparse ante Departamento de Recursos Humanos de que se emita y se remita al Organismo Administrador la correspondiente Declaración de Accidente (DIAT).

#### **ARTÍCULO 16°**

Al producirse un accidente de gravedad, se deberán dejar las condiciones del lugar tal como se encontraban o quedaron en el momento de ocurrido el hecho, hasta que la Jefatura o el Depto. de Prevención de Riesgos efectúe la investigación correspondiente.

#### **ARTÍCULO 17°**

El trabajador que sufra un accidente por leve que sea y aunque lo considere sin importancia, o que notare que se siente enfermo debido a una posible enfermedad contraída a consecuencia de su trabajo, estará obligado a dar cuenta inmediata a

su jefatura de ello. Deberá, además, declarar en forma veraz y completa en la investigación respectiva y en aquellos en donde haya sido testigo.

El trabajador accidentado que no lo denuncie personalmente o por terceros se expone a perder los derechos a los beneficios de la Ley 16.744.

### ***ARTÍCULO 18°***

De ocurrir un accidente durante el trayecto entre el lugar de trabajo y la casa habitación del trabajador o viceversa, para ser considerado éste como accidente de trayecto, el trabajador deberá informarlo a la empresa en un plazo no superior a las 24 horas de ocurrido el hecho y acreditarlo mediante testigos o parte de Carabineros.

### ***ARTÍCULO 19°***

Todo lesionado a consecuencia de un accidente del trabajo que necesite atención médica, deberá llevar la "Solicitud de Atención Médica por Accidente" al Organismo Administrador del Seguro, firmada por la Jefatura o la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo.

## **TÍTULO VIII OBLIGACIONES GENERALES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**

### ***ARTÍCULO 20°***

Deberán respetarse las siguientes normas, sin perjuicio de cumplir con aquellas que se establezcan a futuro:

- a) El acceso a los equipos de seguridad y de respuesta a emergencia, tales como extintores, equipos control derrames, vehículos de emergencias, puertas y portones no deben bloquearse y deberá mantenerse despejado de obstáculos siempre y en todo momento.

- b) Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar debidamente despejadas, evitándose en todo momento depositar en ellas elementos que puedan provocar accidentes.
- c) Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.
- c) Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser protegidos por todos los trabajadores, quienes deberán impedir su destrucción y avisar a la jefatura correspondiente de su falta o destrozos, con el fin de reponerlos.
- d) Los trabajadores deben conocer perfectamente la ubicación y operación del equipo contra incendios de su área de trabajo.
- e) Los equipos contra incendio y de manera especial los extintores, deberán mantenerse en buenas condiciones de operación para ser usados en cualquier momento.
- f) Conducir a velocidad prudente y razonable; Máximo a 15 kilómetros por hora o inferior si el movimiento de equipos así lo aconseja.
- g) Está estrictamente prohibido arrojar elementos plásticos, envases de botellas, papeles de celofán, PVC, al suelo, ya que son materiales que contaminan el medio ambiente.

En especial en los recintos portuarios, los trabajadores deben darse por notificados de la existencia de los siguientes riesgos específicos:

- a) Atropello por grúas, al atravesarse por delante o por detrás de ellas.
- b) Aplastamiento por caída de carga, al transitar por debajo o en las cercanías de los módulos en alto y en movimiento.
- c) Atropellamiento por horquillas, camiones o vehículos porteadores.
- d) Lesiones en los pies, por ruedas de horquillas o uñas, o al bajar el contenedor al piso

- e) Lesiones en los tobillos, al caminar por superficies irregulares.
- f) Caídas a nivel, lesiones, fracturas, al tropezar contra material, utilería, restos de cargas, de embalajes tirados en el piso.
- g) Lumbagos, lesiones en el aparato osteo-muscular, columna, al realizar esfuerzos o manipular carga.
- h) Intoxicaciones, quemaduras, lesiones en la piel, cara, ojos, por contacto accidental con carga nociva o al manipular carga peligrosa.
- i) Intoxicaciones por acercarse a sectores donde se realizan labores de fumigación de carga en contenedores
- j) Shock eléctrico al conectar equipos eléctricos.
- k) Lesiones, molestias auditivas, debido al ruido de máquinas y al propio de la actividad.
- l) Cuerpos extraños en los ojos, lesiones oculares causadas por material particulado.
- m) Caída al agua.
- n) Exposición a polvo,
- o) Aplastamiento en el fondo bodega.
- p) Golpes, aplastamiento por movimiento del spreader.
- q) Caída de la escalera en maniobras en enganche/desenganche de spreader.
- r) Atrapamiento por partes móviles de sistemas de enganches, correas transportadoras.
- s) Atropellamiento por tren en vía férrea en el interior del recinto.
- t) Ser izado a bordo en la maniobra, sobre el contenedor, lo que está prohibido.

Los trabajadores de la empresa se dan por notificados de la existencia de estos riesgos de accidentes y aplicaran el debido autocuidado para evitar ser víctima de tales eventos.

## **TÍTULO IX PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### ***ARTÍCULO 21°***

La higiene y la seguridad se consideran inherentes a todo trabajo en la empresa. Por consiguiente, se prohíbe estrictamente a todos los trabajadores:

- a) Presentarse a su trabajo en deficientes condiciones de aseo y limpieza en su persona y/o vestuario, pudiendo ser suspendidos de su trabajo hasta que solucionen las deficiencias que presenten.
- b) Presentarse al trabajo en malas condiciones de salud, en estado de intemperancia alcohólica, drogas o estupefacientes o de agotamiento físico.
- c) Introducir, mantener o consumir, en el lugar de trabajo, bebidas que contengan alcohol, o drogas alcaloides que produzcan dependencia.
- d) Fumar en bodegas, almacenes y otros lugares de trabajo con prohibición, o realizar cualquier acción que atente contra la seguridad o higiene en los lugares de trabajo y en las cercanías de carga, equipos o cualquier material susceptible de entrar en combustión, así como también está prohibido fumar mientras se conducen vehículos o equipos móviles o fijos dentro del recinto de puerto.
- e) Accionar, operar mecanismos eléctricos o mecánicos, sin estar expresamente autorizados para ello.



- f) Arrojar materiales inflamables y/o basura dentro del recinto de la empresa o en el lugar de las faenas o, infringir las disposiciones sobre aseo e higiene que se imparten.
- g) Ocupar espacios bajo extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendios.
- h) Dejar en equilibrio o insuficientemente asegurado cualquier mercadería, objeto y/o elemento de trabajo.
- i) Retirar o dejar inoperables los elementos y/o dispositivos de seguridad instalados por la empresa.
- j) Negarse a proporcionar información relacionada con determinadas condiciones de seguridad en la faena o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Ocultar los verdaderos motivos de un accidente.
- l) Aplicarse y/o aplicar a otros, medicamentos o tratamientos sin prescripción. Cualquier tratamiento de primeros auxilios, deberá hacerlo la persona que esté debidamente autorizada.
- m) Obligar a un trabajador a efectuar un trabajo cuando exista riesgo probable de accidente, sin instruir o aplicar medidas de control.
- n) Desentenderse de las normas o instrucciones de Operación y de Prevención de Riesgos impartidas para un trabajo determinado, o no usar los elementos de protección.
- o) Retirar o dejar inoperantes materiales de seguridad de la empresa, destruir o deteriorar materiales de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- p) Sustraer, regalar, vender o hacer mal uso de los equipos de protección personal o elementos de seguridad que se les entreguen a cargo.

- q) Transitar o introducirse en lugares de trabajo que no sean los suyos y para lo cual no esté debidamente autorizado o ingresar a la empresa por lugares no habilitados.
- r) Trabajar en techos o alturas sin usar todos los elementos y sistemas de prevención de riesgos dispuestos para estos fines.
- s) Presentar, simular o tratar de sorprender a su jefatura declarando accidente del trabajo hechos que no hayan ocurrido a consecuencia del trabajo.
- t) Hacer inefectivo o detener el funcionamiento de equipos de extinción de incendios, de ventilación, desagües, etc., que existen en las instalaciones.
- u) Autorizar y/o transportar cargas demasiado voluminosas y pesadas en vehículos que no sean apropiados para este objeto.
- v) Transportar personal en vehículos que no estén acondicionados para este propósito.
- w) Realizar trabajos de soldadura sin informar previamente al área de seguridad.
- x) Promover a participar en juegos de bromas de cualquier tipo que puedan ser causa de accidentes del trabajo.
- y) Arrojar al mar o emitir a la atmósfera riles o agentes contaminantes, contraviniendo disposiciones legales al efecto.
- z) Utilizar equipos de música o celulares durante la conducción de equipos o faenas operacionales.
- aa) Fumar o provocar cualquier tipo de fuego en almacenes y bodega o donde exista carga peligrosa.
- bb) Obstruir, tapar o dejar bloqueados extintores y grifos
- cc) Trepas a contenedores a pulso o ser izado a bordo en la maniobra o sobre el contenedor.

- dd) dd) Intervenir, abrir tableros eléctricos, efectuar conexiones, sin estar autorizado.
- ee) Efectuar trabajos en altura sin contar con el correspondiente cinturón de seguridad salvo que se haga uso de jaula o dispositivo que prevenga caídas.
- ff) Trabajar sobre la cubierta de techos sin supervisión.
- gg) Exceder la capacidad de izaje de equipos, maniobras y plumas.
- hh) Trabajar con cables o maniobrar en condiciones deficientes.

## **TÍTULO X DE LAS MERCANCIAS PELIGROSAS**

### ***ARTÍCULO 22°***

Los supervisores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a los trabajadores, propios o de terceros, de los riesgos que entrañan la manipulación de las mercaderías peligrosas, dar a conocer, además las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo que deberán aplicarse durante la faena, solicitando la asesoría del Experto de Prevención de Riesgos y/o el organismo administrador de la Ley 16.744, cuando desconozca las medidas y/o métodos de trabajo que la manipulación de las mercancías requiera. Para esta maniobra PVSA privilegiara nombrar a trabajadores con curso de mercancías peligrosas.

### ***ARTÍCULO 23°***

Cuando se vaya a manipular mercancías peligrosas, o esta esté en tránsito, el supervisor velará por que se haya confeccionado adecuadamente el formulario de declaración de mercancías peligrosas.

### ***ARTÍCULO 24°***

El supervisor velará que se realicen, ya sea a bordo o en tierra, una eficiente segregación de las mercancías peligrosas, evitando que se produzca contaminación de un producto con otro o del medio ambiente.

## **ARTÍCULO 25°**

El supervisor deberá informar al personal en la faena (Propio o de terceros), Capitán de la Nave, Autoridad Marítima, Jefe de Operaciones y Experto en Prevención de Riesgo de cualquier riesgo o incidentes que se hayan producido por mercancías peligrosas, que pueda afectar la salud humana o provocar daños a la nave o carga y/o daños al medio ambiente.

## **ARTÍCULO 26°**

Al manipular mercancías peligrosas, clase 2.3 (gases venenosos); 6.1 (Venenos); 6.2 (Infecto contagioso); 5.2 (Peróxido orgánico); y 8.0 (Corrosivos), el Supervisor velará para que el personal use sus equipos de protección personal adicional, tales como coletos, guantes de PVC, Gafas, Máscaras de protección respiratorias con filtro, etc., según sea el caso particular.

## **ARTÍCULO 27°**

Las medidas de seguridad y el equipo de protección personal durante la carga/descarga de mercaderías peligrosas serán las siguientes:

### *1. Mercaderías clase 1: Explosivos*

- a) Prohibido fumar en toda área de la faena (Carga y Descarga).
- b) Ramal de incendio Operativos y mangueras conectadas
- c) Prohibidos realizar trabajos en calientes o de soldadura en toda el área de la faena
- d) Prohibido usar fósforos y encendedores, evitar chispas.
- e) Cuidar las mercancías de la humedad y evitar que el sol dé en forma directa.
- f) En caso de que este tipo de mercancías presenten rotura, goteo, filtraciones o pérdidas, éstas deben ser reportadas de inmediato para la reparación del envase.

g) Colocar avisos y/o carteles de “PROHIBIDO FUMAR” en el lugar o las cercanías.

II. *Mercaderías Clase 2: Gases*

a) Prohibido fumar en toda el área de la faena

b) Ramal de incendio operativo y mangueras conectadas

c) Banco de CO<sub>2</sub> o gases inertes operativo

d) Cuando se trabaja en bodegas o compartimentos cerrados, debe haber una buena ventilación.

e) Prohibido hacer trabajos en soldadura o en calientes en toda el área de la faena

f) Señalización de advertencia con la leyenda “PROHIBIDO FUMAR” a bordo y en tierra.

g) Si hay razones para suponer que puede producirse una fuga de gas inflamable, el acceso a la bodega o compartimento será autorizado una vez que haya constatado que no hay peligro.

h) Las lámparas portátiles y otros sistemas de alumbrados deben estar en buenas condiciones.

i) Aquellos que no presenten seguridad deben ser desconectados para evitar cortocircuitos.

j) En caso de producirse un incendio, debe regarse con abundante agua los recipientes para evitar su calentamiento. Las botellas de acetileno que se hayan calentado deben ser lanzados al mar, pues pueden explotar aún después de ser refrigerados.

k) Los elementos de protección personal serán los siguientes:

○ Zapatos de seguridad

○ Casco de seguridad

- Guantes de P.V.C.
- Máscara antigases

### *III.- Mercadería clase 3: Líquidos Inflamables*

- a) Prohibido fumar en tierra y abordó.
- b) Prohibido efectuar trabajos en caliente y soldaduras en áreas de la faena.
- c) Los compartimientos cerrados y bodegas deberán contar con buena ventilación para evitar la acumulación de gases inflamables que pueda desprender la carga.
- d) Si existe razón para sospechar que hay filtración de sustancias peligrosas, no se permitirá la entrada a compartimientos o bodegas hasta que se pruebe la inexistencia de mezclas de vapor, gases tóxicos, narcóticos y explosivos en el aire.
- e) Ramal de incendio operativo y mangueras conectadas.
- f) Banco de CO<sub>2</sub> o gas inerte operativo.
- g) Señalización de advertencias con leyenda "PROHIBIDO FUMAR".
- h) Los sistemas de alumbrado ya sean portátiles u otros, deberán estar en buenas condiciones para evitar chispas, cortocircuitos. Aquellos que no presenten seguridad deberán ser desconectados.
- i) Los elementos de protección personal serán los siguientes:
  - Zapatos de seguridad (suela no conductora)
  - Casco de seguridad.
  - Guantes de cuero.
  - Máscara antigases.

#### *IV. Mercaderías Clase 4: Sólidos Inflamables*

- a) Prohibido fumar en tierra y abordó.
- b) Prohibido efectuar trabajos en caliente y soldadura u otros que signifiquen riesgos de inflamación por aumento de temperatura.
- c) Ramal de incendio operativo, mangueras conectadas.
- d) Banco de CO<sub>2</sub> o gas inerte operativo.
- e) Señalización de advertencia con leyenda "PROHIBIDO FUMAR, PELIGRO INFLAMABLE".
- f) Se deberán instalar barreras de contención para evitar el tránsito de vehículos ajenos a la faena.
- g) Los compartimentos, bodegas u otros lugares cerrados, deberán estar limpios, secos y frescos.
- h) Los espacios cerrados o cubiertos deberán estar bien ventilados debido a que hay sustancias de esta clase que son capaces de desprender polvos que forman con el aire una mezcla inflamable o explosiva.
- i) Los sistemas de alumbrado portátil o fijo deberán estar en buenas condiciones, no signifiquen riesgos de chispas o cortocircuitos, en caso contrario deberán ser desconectados. Los elementos de protección personal serán los siguientes:
  - Zapatos de seguridad
  - Casco de seguridad
  - Guantes de cuero y/o P.V.C., según circunstancias.

#### *V. Mercaderías Clase 5: Sustancias Oxidantes*

- a) Ramal de incendio operativo, mangueras desconectadas.
- b) Bancos de CO<sub>2</sub> o gas inerte operativo.

- c) Compartimientos o bodegas deben estar limpios, secos y bien ventilados.
- d) Al manipular este tipo de mercaderías, debe evitarse el golpear la carga o arrastrarla en el piso.
- e) Prohibido fumar en el área de faena.
- f) Se deberá contar con señalización de advertencia con leyenda "PROHIBIDO FUMAR".
- g) Los elementos de Protección Personal serán los siguientes:
  - o Zapatos de seguridad.
  - o Guantes de cuero y/o P.V.C.
  - o Botas de tipo ingeniero, si se trata de corrosivos derramados.
  - o Respirador con cartucho químico, en caso de producirse emanaciones de gases tóxicos.

#### VI. Mercaderías Clase 6: Sustancias Venenosas Tóxicas e Infecciosas

- a) Deberán manipularse alejados de mercaderías alimenticias
- b) Área de manipulación bien ventilada
- c) Evitar la inhalación e ingestión y el contacto directo de la piel con la carga.  
Los elementos de protección personal serán los siguientes:
  - Zapatos de Seguridad o Guantes de P.V.C.
  - Respirador con cartucho químico, en caso de producirse emanaciones de gases tóxicos.

#### VII. Mercaderías Clase 8: Corrosivos

- a) Área de manipulación limpia, seca y bien ventilada. Los elementos de protección personal serán los siguientes:



- Botas de goma tipo ingeniero
- Guantes de P.V.C.
- Casco de seguridad con cubre facial plástico
- Cobertor de P.V.C.
- Respirador con cartucho químico, en caso de producirse emanaciones de gases

#### VIII. Mercaderías Clase 9: Sustancias Peligrosas Diversas

- a) Área de manipulación limpia, seca y bien ventilada
- b) Los elementos de protección personal serán los siguientes:
  - Zapatos de seguridad.
  - Casco de seguridad.
  - Guantes de cuero y/o P.V.C.
  - Respirador con cartucho químico.

### **TÍTULO XI PROCEDIMIENTO Y RECLAMOS**

#### **ARTÍCULO 28°**

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 16 de la Ley 16.744, se reproduce el procedimiento de reclamos establecido en los artículos 76 y 77 de dicha ley y el Título VI del Reglamento, Decreto 101. De 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial N°27.061, de 7 de junio de 1968, que aprueba el Reglamento de la ley N°16.744.

#### **ARTÍCULO 29°**

La empresa deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos - habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad como igualmente el Comité Paritario de Seguridad tendrá también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la empresa no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud. Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale la ley.

## **TÍTULO XII DE LOS COMITES PARITARIOS**

### ***ARTÍCULO 30°***

De los Comités Paritarios, Organización, elección y funcionamiento (aplicable solo si la empresa, faena, sucursal o agencia cuenta con más de 25 trabajadores)

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.
- d) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- g) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

### **ARTÍCULO 31°**

En caso de que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123 y el D.S. N° 3 de abril de 2015 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **ARTÍCULO 32°**

Funciones de los Comités Paritarios

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.

Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

## **TÍTULO XIII APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 2º DE LA LEY N° 20.773 SOBRE LA INTEGRACIÓN, CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE FAENA PORTUARIA**

### ***ARTÍCULO 33º***

Establece la obligación de las empresas de muellaje de constituir comités paritarios de higiene y seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior. Además, dispuso que, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más empresas de muellaje, cada una de ellas debe otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Puerto, cuyas decisiones en materias de sus competencias serán obligatorias para todas estas entidades empleadores y sus trabajadores.

## TÍTULO XIV DE LA OBLIGACION DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

### ARTÍCULO 34°

La Empresa cumple con la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan las labores que realiza, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos a través de charla informativa y registrada en el documento respectivo.

### ARTÍCULO 35°

Declárense, como riesgos más típicos, sus consecuencias y las medidas preventivas que deben adoptarse, los siguientes:

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Acceso a lugar de trabajo	Atropello	1.- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados. 2.- Trabajador deberá estar atento a las condiciones del tránsito.  3.- Uso de chaleco reflectante.
Acceso a lugar de trabajo	Colisión	1.- Uso del cinturón de seguridad.
Ascenso y descenso a cubierta de la nave	Inmersión	1.- Uso del pasamano al subir o bajar por el portalón. 2.- Uso de chaleco salvavidas. 3.- Jefe de nave deberá verificar que área de trabajo cuente con aro salvavidas. 4.- El acceso por medio del portalón será de una persona a la vez.

<p>Ascenso y descenso a cubierta de la nave</p>	<p>Caída mismo nivel</p>	<p>1.-Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.-Transitar siempre por lugares señalizados y demarcados.</p>
<p>Ascenso y descenso a cubierta de la nave</p>	<p>Golpeado Contra estructuras</p>	<p>1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado) 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
<p>Ascenso y descenso personal a bodega</p>	<p>Exposición a polvo (gráneles solidos)</p>	<p>1.- Realizar inspección informal (visual) del E.P.R deberá estar en buen estado (correas sin cortes, arnés sin fractura, equipo deberá contar con las válvulas de inhalación y exhalación). En caso contrario, se deberá informar inmediatamente al jefe de nave quien deberá solicitar cambio del E. P.R. 2.- Ejecutar pruebas de ajuste del equipo de protección respiratorio (presión positiva y negativa). 3.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p>
<p>Ascenso y descenso a cubierta de la nave</p>	<p>Inmersión</p>	<p>1.- Uso del pasamano al subir o bajar por el portalón. 2.- Uso de chaleco salvavidas. 3.- Jefe de nave deberá verificar que área de trabajo cuente con aro salvavidas. 4.- El acceso por medio del portalón será de una persona a la vez.</p>

Ascenso y descenso a cubierta de la nave	Caída mismo nivel	1.-Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.-Transitar siempre por lugares señalizados y demarcados.
Ascenso y descenso a cubierta de la nave	Golpeado Contra estructuras	1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado) 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Ascenso y descenso personal a bodega	Exposición a polvo (gráneles solidos)	1.- Realizar inspección informal (visual) del E.P.R deberá estar en buen estado (correas sin cortes, arnés sin fractura, equipo deberá contar con las válvulas de inhalación y exhalación). En caso contrario, se deberá informar inmediatamente al jefe de nave quien deberá solicitar cambio del E. P.R.  2.- Ejecutar pruebas de ajuste del equipo de protección respiratorio (presión positiva y negativa).  3.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.
Ascenso y descenso personal a bodega	Caída de altura	1.- Uso de los 3 puntos de apoyo al descender y ascender desde la bodega de la nave.  2.- No descender o ascender con objetos en las manos. Herramientas deberán ser bajadas e izadas con cabos.
Ascenso y descenso personal a	Golpeado Contra estructuras	1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado) 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).

bodega		
Ascenso y descenso de herramientas manuales	Golpeado por herramientas manuales	<p>1.- Prohibido ubicarse o transitar bajo carga suspendida.</p> <p>2.- Inspección informal (visual) del cabo el cual deberá estar en buen estado es decir sin cortes o desgaste. Toda condición subestándar deberá ser informada al jefe de nave, quien deberá proceder al cambio del cabo.</p>



Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Ascenso y descenso de herramientas manuales	Sobreesfuerzo	1.- Realizar el izaje o descenso de herramientas manuales que no excedan el peso máximo establecido de 25kg de acuerdo con la ley 20.949.
Remate de bodega	Atropello por cargador frontal	1.- En maniobra de remate de bodegas con cargador frontal, Movilizadores deberán tomar una distancia de seguridad de a lo menos 5 metros de este. 2.- Se deberán establecer zonas de trabajo tanto para el apilamiento del cargador frontal, trabajos con pala de descarga y remate de bodega (barrido). 3.- Trabajos en bodega deberán ser coordinados y deberá existir una comunicación visual entre Portalonero, jefe de cuadrilla, operador de cargador frontal y personal encargado del remate de bodega.
Remate de bodega	Aplastamiento	1.- Prohibido ubicarse o transitar bajo carga suspendida. 2.- Maniobra deberá ser apoyada en todo momento por Portalonero quien dirigirá desde brazola de la nave, la operación de descarga por medio de la pala.
Remate de bodega	Caída mismo nivel	1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 3.- Mantener orden y limpieza en área de trabajo.
		1.- Realizar inspección informal (visual) del E.P.R deberá estar en buen estado (correas sin cortes, arnés sin fractura, equipo deberá contar con las válvulas de inhalación y exhalación). En caso contrario, se deberá informar

Remate de bodega	Exposición a polvo (gráneles solidos)	<p>inmediatamente al jefe de nave quien deberá solicitar cambio del E. P.R.</p> <p>2.- Ejecutar pruebas de ajuste del equipo de protección respiratorio (presión positiva y negativa).</p> <p>3.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p>
Remate de bodega	Sobreesfuerzo	<p>1.- Difusión de procedimiento operativo de remate de bodega código: AGM-P- 014-0M.</p> <p>2.- Para la actividad de remate de bodega previo ejecución de la maniobra se deberá considerar ejercicios de elongación.</p>
Remate de bodega	Contacto con (gráneles solidos)	<p>1.- No ingerir alimentos y/o líquidos mientras se ejecuta la maniobra.</p> <p>2.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad.) en especial buzo desechable, cubre calzado.</p>
Remate de bodega	Inhalación de monóxido de carbono producido por cargador frontal	<p>1.- Difusión instructivo uso de detector de gas portátil a todos los movilizadores. 2.- Medición de monóxido de carbono (CO). 3.- Charla de información de peligros asociados a la exposición a monóxido de carbono.</p>
Remate de bodega	Exposición a ruido	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a ruido. 2.- Uso de protector auditivo.</p>
Remate de bodega	Caída distinto nivel	<p>1.- Mantener 3 puntos de apoyo.</p> <p>2.- No ascender con objetos en las manos. Herramientas deberán ser bajadas e izadas con cabos.</p>

Remate de bodega	Exposición a radiación U.V	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</li><li>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</li><li>3.- Uso de gorro legionario.</li><li>4.-Uso de polera manga larga.</li></ol>
------------------	----------------------------	---

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Remate diferido de bodega	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p> <p>3.- Mantener orden y limpieza en área de trabajo.</p>
Remate diferido de bodega	Exposición a polvo (gráneles solidos)	<p>1.- Realizar inspección informar (visual) del E.P.R deberá estar en buen estado (correas sin cortes, arnés sin fractura, equipo deberá contar con las válvulas de inhalación y exhalación). En caso contrario, se deberá informar inmediatamente al jefe de nave quien deberá solicitar cambio del E. P.R.</p> <p>2.- Ejecutar pruebas de ajuste del equipo de protección respiratorio (presión positiva y negativa).</p> <p>3.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p>
Remate de bodega Diferido	Sobreesfuerzo	<p>1.- Difusión de procedimiento operativo de remate de bodega código: AGM-P- 014-0M.</p> <p>2.-Para la actividad de remate de bodega previo ejecución de la maniobra se deberá considerar ejercicios de elongación.</p>
Remate de bodega Diferido	Exposición a radiación U. V	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p>

		4.-Uso de polera manga larga.
Remate de bodega Diferido	Contacto con (gráneles solidos)	1.- No ingerir alimentos y/o líquidos mientras se ejecuta la maniobra.  2.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad.) en especial buzo desechable, cubre calzado.
Remate de bodega Diferido (Conexión e izaje de big-bag)	Atrapamiento de manos	1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Remate de bodega Diferido (Conexión e izaje de big-bag)	Aplastamiento	1.- Prohibido ubicarse o transitar bajo carga suspendida. 2.- Inspección informal (visual) de faja sintética previo al inicio de la operación. Toda condición subestándar deberá ser informada al jefe de nave, quien deberá proceder al cambio de la faja sintética.
Remate de bodega Diferido (Conexión e izaje de big-bag)	Golpeado por gancho de la grúa	1.- Maniobra deberá ser apoyada en todo momento por Portalonero quien dirigirá desde brazola de la nave, la operación de descarga por medio de la pala.
Conexión e izaje de big-bag	Exposición a polvo (gráneles solidos)	1.- Realizar inspección informal (visual) del E.P.R deberá estar en buen estado (correas sin cortes, arnés sin fractura, equipo deberá contar con las válvulas de inhalación y exhalación). En caso contrario, se deberá informar inmediatamente al jefe de nave quien deberá solicitar cambio del E. P.R.

		<p>2.- Ejecutar pruebas de ajuste del equipo de protección respiratorio (presión positiva y negativa).</p> <p>3.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p>
Descuelgue de bodega	Inhalación de polvo. (gránulos sólidos)	<p>1.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p> <p>2.- Control de trabajadores expuesto a sílice</p> <p>3.- Realizar inspección y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio</p> <p>código: R-AG-001-PR "lista de chequeo y ajuste diario respirador de medio rostro"</p>
Descuelgue de bodega	Aplastamiento	<p>1.- Prohibido transitar bajo el radio de acción de la pala de descarga (carga suspendida) regla de seguridad N°8</p> <p>2.- Maniobra deberá ser apoyada en todo momento por portalonero quien dirigirá desde brazola de la nave la operación de descarga por medio de la pala.</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Descuelgue de bodega	Atropello	<p>1.- En maniobra de descuelgue con cargador frontal u retroexcavadora en bodega trabajadores deberán tomar una distancia de seguridad de al menos 5 metros.</p> <p>2.- Se deberán establecer zonas de trabajo tanto para los procesos de apilamiento del cargador frontal u otro equipo, trabajos con pala de descarga y descuelgue de bodega.</p>
Descuelgue de bodega	Golpeado Por (carga a granel)	<p>1.- El descuelgue se deberá realizar desde una cuaderna limpia y siempre en diagonal a la carga adherida que se pretende desprender.</p> <p>2.- Tomar distancia de seguridad de dos a tres metros de la cuaderna a descolgar. 3.- Uso de elementos de protección personal básicos (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Descuelgue de bodega	Caída de altura	<p>1.-Para actividades de descuelgue en los descansos de la escalera recta y/o caracol será obligatorio el uso de arnés de seguridad más absorbedor de impacto en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura, lo cual deberá ser verificado (inspección) previamente de acuerdo al punto 4 del presente documento.</p> <p>2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
	Caída mismo nivel	<p>1.- El apoyo sobre la carga se deberá realizar con precaución, un pie adelante y otro atrás con el propósito de dar estabilidad al cuerpo.</p>

Descuelgue de bodega		2.- Cargador frontal o retroexcavadora no podrá retirar la carga desde la base del material en bodega sobre el cual personal PVSA se encuentra descolgando.
Descuelgue de bodega	Sobreesfuerzo (malas posturas de trabajo)	1.- Difusión de procedimiento operativo de descuelgue de bodega código: AGM- P-003-OM. 2.- Se recomienda que para el descuelgue de dos o más bodegas durante un turno pausas activas de trabajo de al menos 15 minutos.
Descuelgue de bodega	Contacto con (gráneles solidos)	1.- Uso de elemento de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad.) en especial buzo desechable, cubre calzado. 2.- No ingerir alimentos y/o líquidos mientras se ejecuta la maniobra
Descuelgue de bodega	Exposición a monóxido de carbono	1.-Difusión instructivo uso de detector de gas portátil. 2.-Medición de monóxido de carbono (CO). 3.- Charla de información de peligros asociados a la exposición a monóxido de carbono.
Descuelgue de bodega	Caída distinto nivel	1.- Mantener 3 puntos de apoyo 2.- Ascender sin objetos en las manos. Herramientas deberán ser bajadas e izadas con cabos.
Descuelgue de bodega	Golpeado contra estructuras	1.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad) 2.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado.)



<p>Descuelgue de bodega</p>	<p>Exposición a radiación U.V</p>	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p> <p>4.-Uso de polera manga larga.</p>
<p>Descuelgue de bodega</p>	<p>Inmersión</p>	<p>1.- Uso de chaleco salvavidas.</p> <p>2.-Uso del pasamano al subir o bajar por el portalón.</p> <p>3.-Se debe contar con aro salvavidas en área de trabajo</p> <p>4.- El descenso por medio del portalón será de una persona a la vez respetando en todo momento la señalética de seguridad.</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Instalación/ Desinstalación de malla Raschel	Caída distinto nivel	1.- Uso de pasamos al descender y ascender desde escalera auxiliar a losa nave o viceversa. 2.- Mantener los 3 puntos de apoyo al descender y ascender desde la nave.
Instalación/ Desinstalación de malla Raschel	Golpeado contra (estructuras fijas)	1.- Charla de seguridad consideraciones de autocuidado. 2.- Uso de elementos de protección personal básicos (cascos, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Instalación/ Desinstalación de malla Raschel	Sobreesfuerzo (manejo manual de materiales)	1.- Difusión de procedimiento operativo de instalación y desinstalación de malla raschel sitios N°2, N°3 Y N°5 código: AGM-P-023-OM. 2.- Difusión instructivo manejo manual de carga código: I-002-PEM. 3.- No levantar cargas superiores a las definidas en la ley 20.001 leyes del saco (25 kg).
Instalación/ Desinstalación de malla Raschel	Caída de altura	1.- Para actividades de instalación y desinstalación de malla raschel trabajadores deberán utilizar arnés de seguridad más absorbedor de impacto en buen estado procurando engancharse a línea de vida horizontal. 2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo con el procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.
Instalación/ Desinstalación de malla Raschel	Caída mismo nivel	1.- Charla de seguridad de 5 minutos consideraciones de autocuidado. 2.- Uso de elementos de protección personal básicos (cascos, lentes, guantes y calzado de seguridad).

<p>Instalación/ Desinstalación de malla Raschel</p>	<p>Golpeado por espías</p>	<p>1.- Trabajadores PVSA siempre se deberán mantener fuera del alcance de una liberación súbita de energía (corte de espías).</p>
<p>Instalación/ Desinstalación de malla Raschel</p>	<p>Caída de distinto nivel</p>	<p>1.- Mantener los 3 puntos de apoyo para ascender y descender de la tapa de la bodega nave. 2.- Acceso y descenso desde la tapa de la nave se deberá realizar solo por los sectores habilitados y señalizados para tal efecto.</p>
<p>Instalación/ Desinstalación de malla Raschel</p>	<p>Exposición a radiación U. V</p>	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.</p>
<p>Instalación/ Desinstalación de manteletas</p>	<p>Aplastamiento por carga suspendida</p>	<p>1.- Cumplir con regla de seguridad N°5 2.- Estar atento a las condiciones del entorno. 3.- La instalación, acomodo o desinstalación de manteletas se realizará cuando la pala de descarga se encuentre detenida.</p>
<p>Instalación/ Desinstalación de manteletas</p>	<p>Atropello por tránsito de camiones</p>	<p>1.- Utilizar chaleco reflectante 2.- Estar atento a las condiciones de tránsito.</p>

		3.- La instalación, acomodo o desinstalación de manteletas se realizará cuando el tránsito de camiones se encuentre detenido.
Instalación/ Desinstalación de manteletas	Inmersión	1.- Uso de chaleco salvavidas. 2.- Uso de pasamano al subir o bajar por el portalón. 3.- El acceso por medio del portalón será de una persona a la vez.
Instalación/ Desinstalación de manteletas	Exposición a radiación U.V	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Golpeado por (carga o espía)	<p>1.- Siempre me mantendré fuera del alcance de carga suspendida o una liberación súbita de energía (regla N°8 PVSA).</p> <p>2.- Actividad de limpieza manteletas se deberá coordinar en las detenciones programadas, con la finalidad de que el personal no este expuesto a carga suspendida. Jefe de nave PVSA, tendrá que coordinar lo anterior con supervisor de Pvsas encargado del sitio.</p> <p>3.- Jefe de nave solicitará a la tripulación de la nave el lascar las espías que se encuentren en área de operación con el propósito de evitar accidentes del trabajo</p>
Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Caída al mar	<p>1.- Obligatorio el uso de chaleco salvavidas para ejecutar la actividad.</p> <p>2.- Movilizadores previo a la actividad deberán inspeccionar el área de trabajo, cerciorándose de que no existan obstáculos en el área de tránsito (equipos, herramientas, u objetos puedan ocasionar caídas al mar). Toda condición subestándar, deberá ser informada al jefe de nave PVSA.</p>
Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Golpeado contra estructuras	<p>1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, calzado de seguridad y chaleco reflectante).</p>
Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Contacto con gráneles solidos	<p>1.- Uso de elemento de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad.) en especial buzo desechable, cubre calzado.</p>

		2.- No ingerir alimentos y/o líquidos mientras se ejecuta la maniobra
Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Caída mismo nivel	1.- Inspección del área de trabajo, previo a la ejecución de la actividad. Área de tránsito, deberá estar despejada y sin obstáculos. 2.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 3.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, calzado de seguridad y chaleco reflectante).
Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Exposición a polvo (gránulos sólidos)	1.- Uso de aspiradora industrial para la recuperación del producto. 2.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos. 3.- Realizar inspección y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio código: RG-0003-CAM-016 "lista de chequeo y ajuste diario respirador de medio rostro".
Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Exposición a radiación UV	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.

Limpieza de manteletas sitio N°5, N°3 Y N°2	Exposición a ruido	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a ruido. 2.- Uso de protector auditivo.
---	--------------------	--

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Recuperación de carga cubierta nave	Sobreesfuerzo (manejo manual de materiales)	1.- Difusión de procedimiento operativo de recuperación de carga cubierta nave código: AGM-P-027-OM. 2.- No levantar cargas superiores a 25 kg de forma manual, de ser necesario utilizar ayuda mecánica.
Recuperación de carga cubierta nave (Embarque y desembarque de aspiradora a cubierta nave, a losa muelle y/o en reubicación en cubierta)	Golpes con aspiradora Carga suspendida	1.- Uso de cabos (vientos) para la maniobra de izaje. 2.- Estar atento a las condiciones de viento para evitar oscilación de la aspiradora. 3.- Difusión de procedimiento operativo de recuperación de carga cubierta nave código: AGM-P-027-OM. 1.- Dar cumplimiento a la regla de seguridad N°5.
Coordinación y uso de aspiradora en terreno	Contacto con energía eléctrica al enchufar aspiradora	1.- No se podrán utilizar extensiones eléctricas hechas, con reparaciones no aprobadas, ni daños ni dobleces. 2.- No se podrá realizar conexiones con lluvia, ni condiciones de exceso de agua.
Recuperación de carga cubierta nave mediante Sibia	Exposición a radiación UV	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.



Recuperación de carga cubierta nave mediante Sibilia	Golpeado por espías	1.- Nunca me ubicaré en el radio de acción de equipos en movimiento, carga suspendida y de elementos con liberación súbita de energía (corte espía).
Recuperación de carga cubierta nave mediante Sibilia	Aplastamiento	1.- Aplicar regla de seguridad N°5. 2.- Actividad se deberá ejecutar en las detenciones programadas, cuya instrucción será dada por el jefe de nave.
Recuperación de carga cubierta nave mediante Sibilia	Golpeado por manguera de aspiradora industrial	1.- Tomar manguera de la aspiradora con ambas manos. 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad)
Recuperación de carga cubierta nave mediante Sibilia	Exposición a ruido de la aspiradora	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a ruido. 2.- Uso de protector auditivo.
Recuperación de carga cubierta nave mediante Sibilia	Exposición de polvo	1.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos. 2.- Control de trabajadores expuesto a sílice 3.- Realizar inspección y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio. 4.- De existir condiciones de viento y afecten la operación no se vaciará el receptor de carga.
Recuperación de carga cubierta nave mediante Sibilia	Contacto con carbón	1.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad) y en especial buzo desechable. 2.- Prohibido comer, fumar o beber líquidos mientras se ejecute la actividad)

Movimiento de la aspiradora a bordo de la nave	Golpeado con/contra	1.- Estar atento a las condiciones de la nave. En caso de no poder trasladar la aspiradora de forma manual solicitar a PVSA el izaje en bodegas.  2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad) y en especial buzo desechable.
--	---------------------	--

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Recuperación de carga cubierta nave con Sibilia	Atrapamiento	1.- Difusión de procedimiento operativo de recuperación de carga cubierta nave código: AGM-P-027-OM. 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad) y en especial buzo desechable.
Recuperación de carga cubierta nave con Sibilia	Atrapamiento de manos con recipientes de carga y aspiradora	1.-Estar atento a las conexiones y desconexiones de los recipientes. 2.-Difusión de procedimiento operativo de recuperación de carga cubierta nave código: AGM-P-027-OM.
Embarque y desembarque de maquinaria (cargador frontal y excavadora)	Aplastamiento	1.-Movilizadores siempre deberán ubicarse fuera del alcance de carga suspendida (regla de seguridad N° 8). 2.-Las maniobras de izaje deberán ser coordinadas por medio de radio de comunicación y estarán a cargo del portalonero.
Embarque y desembarque de maquinaria (cargador frontal y excavadora)	Atrapamiento de manos	1.-Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de elementos de protección personal (guantes de seguridad).
Embarque y desembarque de maquinaria (cargador frontal y excavadora)	Caída distinto nivel	1.-Charla de seguridad consideraciones de autocuidado. 2.- Taller identificación de peligros y evaluación de riesgos. 3.- Uso de elementos de protección personal básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Embarque y desembarque de		1.- Utilización de vientos para la ejecución de la actividad.

maquinaria (cargador frontal y excavadora)	Golpeado por cargador frontal y/o excavadora	2.- Uso de elementos de protección personal básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Embarque y desembarque de maquinaria (cargador frontal y excavadora)	Radiación UV	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.
Embarque y desembarque de maquinaria (cargador frontal y excavadora)	Caída mismo nivel	1.- Transitar atento a las condiciones del entorno (estructuras que pudieran obstaculizar el área de trabajo). 2.-Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado).
Trimming Sitio 2 (Ascenso /descenso desde la tapa de la bodega nave)	Golpeado contra estructuras	1.- Charlas de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Capacitación taller de identificación de peligros y evaluación del riesgos (básico en prevención de riesgos). 3.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Trimming Sitio 2 (Ascenso /descenso desde	Caída distinto nivel	1.- mantener los 3 puntos de apoyo para ascender y descender de la tapa de la bodega nave. 2.-Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado).

la tapa de la bodega nave)		3.- Acceso y descenso desde la tapa de la nave se deberá realizar solo por los sectores habilitados y señalizados para tal efecto
Trimming Sitio 2 (Ascenso /descenso desde la tapa de la bodega nave)	Radiación UV	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p> <p>4.-Uso de polera manga larga.</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Trimming Sitio 2 (Acceso y descenso desde la grúa nave)	Golpeado contra estructuras	1.- Charlas de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Capacitación taller de identificación de peligros y evaluación de riesgos (básico en prevención de riesgos). 3.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Trimming sitio 2 (Traslado de big-bag por medio de grúa nave)	Golpe estructural a equipos e instalación portuaria	1.- Curso de operador de grúa. 2.- Efectuar lista de chequeo grúa nave código: R1-AGM-D-34-SGI y anotar novedades en bitácora. 3.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo. 4.- Ejecución de actividad de trimming mediante el apoyo de portalonero.
Trimming sitio 2 (Desenganche de big bag)	Aplastamiento por carga suspendida	1.- Regla de seguridad N° 2 PVSA siempre me ubicare fuera del alcance de cargas suspendidas o de una liberación súbita de energía
Trimming sitio 2 (Desenganche de big bag)	Atrapamiento de manos	1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de elementos de protección personal específico (guantes de seguridad).
Trimming sitio 2 (Traslado, instalación y desinstalación de soportes)	Sobreesfuerzo (manejo manual de materiales)	1.- Difusión de procedimiento operativo de Trimming sitio N°2 código: AGM-P- 028-OM. 2.- No levantar cargas superiores a 25 kg de forma manual, de ser necesario utilizar ayuda mecánica.

Trimming sitio 2 (Traslado, instalación y desinstalación de soportes)	Caída mismo nivel	<p>1.- Transitar en cubierta de nave por lugares debidamente demarcados y señalizados.</p> <p>2.- Prohibido correr en cubierta nave.</p> <p>3.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p>
Trimming sitio 2 (Traslado, instalación y desinstalación de soportes)	Golpeado contra estructuras	<p>1.- Charlas de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitación taller de identificación de peligros y evaluación de riesgos (básico en prevención de riesgos).</p> <p>3.- Uso de elementos de protección personal básicos (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Trimming sitio 2 (movimiento y posicionamiento de pala en nave)	Golpe estructura nave y/o daño a equipos e instalación portuaria.	<p>1.- Curso teórico y práctico grueros PVSA. 2.- Grueros acalificados para la operación.</p> <p>3.- Operador de grúa deberá coordinar y mantener comunicación radial con portalonero ubicado en cubierta nave.</p>
Trimming sitio 2 (movimiento y posicionamiento de pala en nave)	Aplastamiento por carga suspendida	<p>1.- Regla de seguridad N° 2 PVSA siempre me ubicare fuera del alcance de cargas suspendidas o de una liberación súbita de energía.</p> <p>2.- Posicionamiento de pala con apoyo de cabos guías.</p> <p>3.- Operador de grúa deberá coordinar y mantener comunicación radial con portalonero ubicado en cubierta nave</p>
Trimming sitio 2 (instalación y)	Atrapamiento de manos	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p>

desinstalación de fajas)		2.- Uso de elementos de protección personal específico (guantes de seguridad).
Trimming sitio 2 (instalación y desinstalación de fajas)	Golpeado por pala	1.- Operador de grúa deberá coordinar y mantener comunicación radial con portalonero ubicado en cubierta nave. 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 3.- Charlas de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).
Trimming sitio 2 (instalación y desinstalación de fajas)	Aplastamiento por carga suspendida	1.- Regla de seguridad N° 2 PVSA siempre me ubicare fuera del alcance de cargas suspendidas o de una liberación súbita de energía. 2.- Inspección visual de fajas por parte de movilizadores, toda condición subestándar deberá ser comunicada de forma inmediata al jefe de nave quien deberá generar el cambio del dispositivo.
Trimming sitio 2 (conexión de pala granelera)	Golpeado por pala	1.- Operador de grúa deberá coordinar y mantener comunicación radial con portalonero ubicado en cubierta nave. 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 3.- Charlas de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).



Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Trimming sitio 2 (conexión de pala granelera)	Atrapamiento de manos	1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de elementos de protección personal específico (guantes de seguridad).
Trimming sitio 2 (trimming en bodega nave)	Golpe estructural nave y/o daño a equipos e instalación portuaria	1.- Curso de operador de grúa. 2.- Efectuar lista de chequeo grúa nave código: R1-AGM-D-34-SGI y anotar novedades en bitácora. 3.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo. 4.- Ejecución de actividad de trimming mediante el apoyo de portalonero.
Trimming sitio 2 (operación portalonero)	Caída mismo nivel	1.- Transitar en cubierta de nave por lugares demarcados y señalizados. 2.- Uso de pasamanos al ascender y descender por escaleras de acceso que se encuentran en la cubierta de la nave. 3.-Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).
Trimming sitio 2 (operación portalonero)	Caída distinto nivel	1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado). 2.- Prohibición de portalonero en ubicarse en superficie irregulares tales como cadenas, tablas de madera u otras. Esté, se deberá ubicar sobre las plataformas fijas ubicadas en brazolas nave.
	Golpeado contra estructuras	1.- Charlas de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Capacitación taller de identificación de peligros y evaluación de riesgos (básico en prevención de riesgos).

Trimming sitio 2 (operación portalonero)		3.- Uso de elementos de protección personal básicos (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Trimming sitio 2 (operación portalonero)	Exposición a polvo (concentrado de cobre)	1.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos. 2.- Control de trabajadores expuesto a sílice. 3.- Realizar inspección informal y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio.
Trimming sitio 2 (ascenso y descenso de movilizadores a bodega para la instalación de cabos)	Caída de altura	1.- Mantener 3 puntos de apoyo. 2.- No ascender con objetos en las manos. Herramientas deberán ser bajadas e izadas con cabos.
Trimming sitio 2 (ascenso y descenso de movilizadores a bodega para la instalación de cabos)	Contacto con concentrado de cobre	1.- No ingerir alimentos y/o líquidos mientras se ejecuta la maniobra. 2.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad.) en especial buzo desechable, cubre calzado.
Trimming sitio 2 (ascenso y descenso de movilizadores a bodega para la	Exposición a polvo (concentrado de cobre)	1.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos. 2.- Control de trabajadores expuesto a sílice. 3.- Realizar inspección informal y prueba de ajuste del equipo de protección

instalación de cabos)		respiratorio.
Trimming sitio 2 (ascenso y descenso de movilizadores a bodega para la instalación de cabos)	Golpeado contra estructuras	1.- Charlas de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Capacitación taller de identificación de peligros y evaluación de riesgos (básico en prevención de riesgos). 3.- Uso de elementos de protección personal básicos (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Izaje de materiales y herramientas	Inmersión y	1.- Colaboradores ubicados tanto en cubierta de la nave como en el borde del filo del muelle deberán utilizar el chaleco salvavidas. 2.- Prohibido subir al barandal o sacar parte del cuerpo fuera de la nave para izar o descender las herramientas. 3.- Se izarán las herramientas o equipos con nivel y.
Izaje de materiales y herramientas	Golpeado por (herramientas manuales)	1.- Prohibido lanzar desde cubierta nave cualquier tipo de herramientas 2.- Al momento de realizar la actividad de izaje y descenso de materiales y herramientas manuales se deberá mantener comunicación visual y gestual en todo momento.
Izaje de materiales y herramientas	Sobreesfuerzo y (manejo manual de materiales)	1.- Difusión instructivo manejo manual. 2.- No levantar cargas superiores a los 25 kg de forma manual, deberá ser con ayuda mecánica.
Izaje de materiales y herramientas	Caída mismo nivel y	1.- Charla Inicio Operación R6-AGM-P-005-SGI" consideraciones de autocuidado. 2.- Uso de elementos de protección personal básicos (cascos, lentes, guantes y calzado de seguridad).  Mantener zonas de tránsito despejadas y ordenadas.
Izaje de materiales y herramientas	Golpeado por espías y	1.- Trabajadores PVSA siempre se deberán mantener fuera del alcance de una liberación súbita de energía (corte de espías).
Portalonero (Descarga y/o embarque de	Caída mismo nivel	1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).

producto sitios N° 5, N°3 y N°2).		2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 3.- Mantener orden y limpieza en área de trabajo.
Portalonero (Descarga y/o embarque de producto sitios N° 5, N°3 y N°2)	Contacto con (carbón, cucons, granos, Clinker etc.)	1.- No ingerir alimentos y/o líquidos mientras se ejecuta la maniobra.  2.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad.) en especial buzo desechable, cubre calzado.
Portalonero (Descarga y/o embarque de producto sitios N° 5, N°3 y N°2)	Exposición a radiación U.V	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.  2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.  3.- Uso de gorro legionario.  4.-Uso de polera manga larga.
Portalonero (Descarga y/o embarque de producto sitios N° 5, N°3 y N°2)	Caída de altura	1.- Difusión de protocolo de trabajo en altura.  2.- Inspección de arnés de seguridad y absorbedor de impacto de acuerdo a lo indicado en el procedimiento de prevención de riesgos control de equipos código: AGM-001-DPR.  3.- Uso de arnés de seguridad y absorbedor de impacto.  4.- Queda prohibido ubicarse sobre las cadenas de cada tapa de bodega.

<p>Portalonero (Descarga y/o embarque de producto sitios N° 5, N°3 y N°)</p>	<p>Golpeado por espía</p>	<p>1.- Curso buenas prácticas en el manejo, operación y mantenimiento de las espías para el amarre de naves. 2.- Capacitación obligación de informar (regla de seguridad N°5) 3.- Trabajadores PVSA siempre se deberán mantener fuera del alcance de una liberación súbita de energía (corte de espías).</p>
<p>Portalonero (Instalación /desinstalación de focos)</p>	<p>Caída mismo nivel</p>	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 3.- Mantener orden y limpieza en área de trabajo.</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Portalonero (Instalación /desinstalación de focos)	Exposición a polvo (carbón, cucons, granos, Clinker etc.)	<p>1.- Realizar inspección informal (visual) del E.P.R deberá estar en buen estado (correas sin cortes, arnés sin fractura, equipo deberá contar con las válvulas de inhalación y exhalación). En caso contrario, se deberá informar inmediatamente al jefe de nave quien deberá solicitar cambio del E. P.R.</p> <p>2.- Taller de silicosis y uso de elemento de protección respiratoria.</p> <p>3.- Ejecutar pruebas de ajuste del equipo de protección respiratorio (presión positiva y negativa).</p> <p>4.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p>
Portalonero (Instalación /desinstalación de focos)	Contacto con (carbón, cucons, granos, Clinker etc.)	<p>1.- No ingerir alimentos y/o líquidos mientras se ejecuta la maniobra.</p> <p>2.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad.) en especial buzo desechable, cubre calzado.</p>
Portalonero (Instalación /desinstalación de focos)	Caída de altura	<p>1.- Difusión de protocolo de trabajo en altura.</p> <p>2.- Inspección de arnés de seguridad y absorbedor de impacto de acuerdo a lo indicado en el procedimiento de prevención de riesgos control de equipos código: AGM-001-DPR.</p> <p>3.- Uso de arnés de seguridad y absorbedor de impacto.</p> <p>4.- Queda prohibido ubicarse sobre las cadenas de cada tapa de bodega.</p>

<p>Portalonero (Instalación /desinstalación de focos)</p>	<p>Golpeado por espía</p>	<p>1.- Curso buenas prácticas en el manejo, operación y mantenimiento de las espías para el amarre de naves. 2.- Capacitación obligación de informar (regla de seguridad N°5) 3.- Trabajadores PVSA siempre se deberán mantener fuera del alcance de una liberación súbita de energía (corte de espías).</p>
<p>Portalonero (Instalación /desinstalación de focos)</p>	<p>Contacto con energía eléctrica al manipular los focos</p>	<p>1.- No se podrán utilizar extensiones eléctricas hechizas, con reparaciones no aprobadas, ni daños ni dobleces. 2.- No se podrán manipular los focos y sus cables eléctricos sin guantes de seguridad. 3.- No se podrá manipular los focos y/o sus cables eléctricos con lluvia, ni condiciones de exceso de agua. 4.- Difusión de instructivo AGM-D-029-SGI- Uso y manejo de extensiones eléctricas.</p>
<p>Portalonero (Instalación /desinstalación de focos)</p>	<p>Golpeado contra estructura</p>	<p>1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.-Taller identificación de peligros y evaluación de riesgos. 3.-Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 4.- Estar atento a las condiciones de trabajo.</p>
<p>Portalonero (Instalación /desinstalación de</p>	<p>Caída a distinto nivel</p>	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.-Mantener orden y limpieza en área de trabajo. 3.- Difusión Campaña "511" 4.- Uso de elementos de protección personal.</p>



focos)		
Inspección de bodega en escotillas, escalera recta y caracol. (Descuelgue y remate).	Golpeado Contra estructuras	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Taller de identificación de peligros. 3.- Reglas de seguridad N°1 y 3. 4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Inspección de bodega en escotillas, escalera recta y caracol. (Descuelgue y remate).	Caída de altura	<p>1.- Uso de los 3 puntos de apoyo al descender y ascender desde la bodega de la nave.</p> <p>2.- Uso de arnés de seguridad con dos cabos de vida más absolvedor de impacto, jefe de cuadrilla y movilizador deberán procurar conectarse a una estructura fija y segura.</p> <p>3.- Inspección informal (visual) de arnés de seguridad y cabos de vida.</p> <p>4.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado por medio del registro R3- AGM-P-004-SGI y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipo código: AGM-P-001-DPR.</p>
Tránsito en bodega nave.	Caída mismo/distinto nivel	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- No correr al interior de bodega.</p> <p>3.- Regla de seguridad N°1 y 3.</p> <p>4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
Tránsito en bodega nave.	Golpeado contra estructuras	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Taller de identificación de peligros.</p> <p>3.- Reglas de seguridad N°1 y 3.</p> <p>4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
Descarga de fierro	Cortes por tijera corta zunchos y zunchos	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Inspección informal (visual) de herramientas.</p> <p>3.- Regla de seguridad N°1 y 3.</p>

		4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad) y guantes de seguridad como E.P.P específico.
Descarga de fierro	Golpeado por tijera corta zunchos y zunchos	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Inspección informal (visual) de herramienta manual. 3.- Regla de seguridad N°1 y 3. 4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad) y guantes de seguridad como E.P.P específico.
Descarga de fierro	Sobreesfuerzo	1.- Difusión de Procedimiento operacional Descarga de Fierro código AGM-P-009- OM. 2.- Mantener posición correcta de trabajo, rodillas flexionadas y espalda recta. 3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).
Descarga de fierro	Cortes y punción	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Estar atento a las actividades que se desarrollan. 3.- Regla de seguridad N°1 y 3. 4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad) y guantes de seguridad como E.P.P específico.

<p>Descarga de fierro</p>	<p>Golpeado por chuzo</p>	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Inspección informal (visual) de herramienta manual.</p> <p>3.- Regla de seguridad N°1 y 3.</p> <p>4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad) y guantes de seguridad como E.P.P específico.</p>
<p>Descarga de fierro</p>	<p>Caída al mismo nivel</p>	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Taller de identificación de peligros.</p> <p>3.- No correr al interior de bodega.</p> <p>4.- Estar atento a las labores que se desarrollan. 5.- Regla de seguridad N°1 y 3.</p> <p>6.- Uso de elementos de protección personal básicos (casco, lentes, calzado de seguridad y chaleco reflectante).</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Descarga de fierro	Aplastamiento (bobinas, rollos de alambrón y planchas)	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Certificación de maniobras.</p> <p>3.- Taller identificación de peligros.</p> <p>4.- Inspección informal (visual) por parte de jefe de cuadrilla de las maniobras (cadenas, ganchos y grilletes), diaria.</p> <p>5.- Reglas de seguridad N°2, 3, 4 y 5.</p> <p>6.- Uso de elementos de protección personal básicos (casco, lentes, calzado de seguridad y chaleco reflectante).</p>
Descarga de fierro	Cortes (bordes filosos carga)	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Inspección informal (visual) por parte de movilizadores a estructura a manipular. 3.- Reglas de seguridad N°1 y 3.</p> <p>4.- Uso de elementos de protección personal básicos (casco, lentes, calzado de seguridad y chaleco reflectante) y guantes de seguridad como E.P.P específico.</p>
Descarga de fierro	Exposición a radiación U.V	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re-aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p> <p>4.-Uso de polera manga larga.</p>

<p>Descarga de fierro</p>	<p>Atrición de dedos y manos</p>	<p>1.- Charla inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Estar atento a las labores que se desarrollan.</p> <p>3.-. Regla de seguridad N°3.</p> <p>4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad) y guantes de seguridad como elemento específico.</p>
<p>Descarga de fierro</p>	<p>Golpeado por cadenas, grilletes y ganchos</p>	<p>1.- Charla inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Apoyo de maniobra de descarga mediante portalonero.</p> <p>3.- Reglas de seguridad N°2, 3, 4 y 5.</p> <p>4.- Curso de operador grúa nave aprobado para wincheros.</p> <p>5.- Estar atento a las labores que se desarrollan</p> <p>6.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad)</p>
<p>Descarga de fierro</p>	<p>Golpeado contra estructuras</p>	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Estar atento a las labores que se desarrollan</p> <p>3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad)</p>
<p>Descarga de fierro</p>	<p>Sobreesfuerzo por manipulación de maniobras de izaje</p>	<p>1.- La manipulación de maniobras de izaje se deberá realizar de lo menos entre dos personas.</p>

		<p>2.- Maniobra deberá ubicarse a una altura suficiente que permita a movilizadores realizar el movimiento de la maniobra con el menor esfuerzo posible.</p> <p>3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes, chaleco reflectante y calzado de seguridad)</p>
Uso de balsa (acceso a cubierta o interior bodega)	Exposición a polvo.	<p>1.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p> <p>2.- Control de trabajadores expuesto a sílice.</p> <p>3.- Realizar inspección y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio código: R-AG-001-PR "lista de chequeo y ajuste diario respirador de medio rostro".</p>
Uso de balsa (acceso a cubierta o interior bodega)	Caída de altura	<p>1.- Capacitación de trabajo en altura (uso adecuado y correcto del arnés de seguridad).</p> <p>2.- Certificación del balsa.</p> <p>3.- Uso de arnés de seguridad con doble cabo de vida y absorbedor de impacto. 4.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p> <p>5.- Uso de vientos en balsa para evitar movimiento oscilatorio del equipo.</p>
Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Uso de balsa (acceso a cubierta o interior bodega)	Aplastamiento (balsa)	<p>1.- Movilizadores deberán mantenerse fuera del alcance de carga suspendida.</p> <p>2.- Actividad de izaje de balsa será apoyada mediante radio de comunicación por parte de portalonero o supervisor de PVSA según sea el caso.</p>

<p>Uso de balsa (acceso a cubierta o interior bodega)</p>	<p>Golpeado contra balsa</p>	<p>1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
<p>Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3</p>	<p>Exposición ruido</p>	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a ruido. 2.- Uso de protector auditivo.</p>
<p>Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3</p>	<p>Exposición a Radiación U.V</p>	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.</p>
<p>Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3</p>	<p>Riesgo ergonómico</p>	<p>1.- Rotación de wincheros en operación de descarga. 2.- Pausa de descanso durante la jornada de trabajo.</p>
<p>Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3</p>	<p>Daño a bodega o infraestructura portuaria</p>	<p>1.- Curso de operador de grúa. 2.- Efectuar lista de chequeo grúa nave código: R1-AGM-D-34-SGI y anotar novedades en bitácora. 3.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo. 4.- Ejecución de actividad de descarga mediante el apoyo de portalonero.</p>



Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3	Exposición a polvo	<p>1.- Cabina hermética.</p> <p>2.- Ejecución de actividad de descarga con ventanas de la grúa cerrada.</p>
Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de inicio de operación consideraciones de autocuidado. 2.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3	Caída distinto nivel	<p>1.- Charla de inicio de operación consideraciones de autocuidado. 2.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- Mantener los 3 puntos de apoyo.</p> <p>4.- No descender con objetos en las manos.</p> <p>5.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
Operación de grúa nave sitio N° 2 y N°3	Golpeado contra elementos fijos	<p>1.- Charla de inicio de operación consideraciones de autocuidado. 2.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
Maniobra con espías	Sobreesfuerzo	<p>1.- Difusión de Procedimiento maniobra con espías código AGM-P-002-OM.</p> <p>2.- Para el traslado de espías en distancias extensas superiores a 20 metros se</p>

		considerará la ayuda de medios mecanizados para el traslado como, por ejemplo: multipropósito. Para este último deberá haber supervisión directa del jefe nave).
Maniobra con espías	Caída al mar	<p>1.- jefe de nave deberá verificar que aro salvavidas se encuentre en el área de trabajo.</p> <p>2.- Para el traslado de espías personal PVSA deberá ubicarse siempre al lado contrario del mar.</p> <p>3.- Uso de chaleco salvavidas.</p>
Maniobra con espías	Exposición a radiación U.V	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p> <p>4.-Uso de polera manga larga.</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Maniobra espías	con Caída mismo nivel	<p>1.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p> <p>2.- Verificar que no existan obstáculos en las vías de tránsito.</p> <p>3.- Toda condición subestándar deberá ser informada al Jefe nave.</p>
Maniobra espías	con Atrapamiento de manos contra Bita	<p>1.- Nunca se deberá poner las manos al interior de la gaza al encapillar en bita</p> <p>2.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>3.- Utilizar siempre los cabos guías amarrados a las espías para realizar el encapillado.</p>
Maniobra espías	con Golpeado contra estructura	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Maniobra espías	con Golpeado por espía	<p>1.- Una vez realizado el encapillado de la bita todo personal deberá retirarse del área debido al alto riesgo de corte de espía.</p> <p>2.- Siempre se deberá esperar que las espías estén con suficiente holgura para realizar cualquier tipo manipulación de las mismas.</p> <p>3.- Los Jefes de Nave no podrán estar a bordo de la nave en maniobras de atraques/desatraque y warping.</p>
Maniobra espías	con Atropello	<p>1.- Nunca se deberá transitar por adelante o por la parte posterior del equipo cuando se encuentre en movimiento.</p> <p>2.- Regla de seguridad N°6 “Nunca comeré, fumaré ni utilizaré equipos de distracción en los lugares de trabajo”.</p>

		<p>3.- Mantener contacto visual de forma permanente con el operador del equipo e indicar por medio de señales el avance, retroceso, levante, o bajada de pluma.</p> <p>4.- Uso de chaleco reflectante.</p>
Maniobra con espías	Golpeado por espía	<p>1.- Siempre deberé esperar que el barco lasque las espías para realizar manipulación de estas.</p> <p>2.- Los Jefes de Nave no podrán estar a bordo en maniobras de atraques/desatraque y warping.</p>
Maniobra con espías	Atrapamiento de manos en gancho con pluma multipropósito	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de elementos de protección personal (en específico guantes de seguridad). 3.- Inspección informal (visual) del gancho de la pluma, en caso de detectar alguna condición subestándar se deberá informar de forma inmediata al jefe de nave de PVSA quien solicitará el cambio de la maniobra.</p>
Instalación y desinstalación de equipo shore tension	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Movilizadores deberán inspeccionar de forma visual área de trabajo verificando que el área se encuentre despejada y sin obstáculos que pudiesen ocasionar caídas al mar o mismo nivel.</p>
Instalación y desinstalación de equipo shore tension	Caída al mar	<p>1.- Curso básico en prevención de riesgos (identificación y evaluación del riesgo). 2.- Movilizadores deberán inspeccionar de forma visual área de trabajo verificando que el área se encuentre despejada y sin obstáculos que pudiesen ocasionar caídas</p>

		al mar o mismo nivel.
Instalación y desinstalación de equipo shore tension	Golpeado contra estructuras fijas	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Curso básico en prevención de riesgos (identificación de peligros y evaluación de riesgo).</p> <p>3.- Uso de elementos de protección personal (casco, lentes y calzado de seguridad).</p>
Instalación y desinstalación de equipo shore tension	Golpeado por espía	<p>1.- Curso buenas prácticas en el manejo, operación y mantenimiento de las espías para el amarre de naves.</p> <p>2.- Capacitación obligación de informar (regla de seguridad N°5 y N°6)</p> <p>3.- Trabajadores PVSA siempre se deberán mantener fuera del alcance de una liberación súbita de energía (corte de espías).</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Instalación y desinstalación de equipo shore tension	Atrapamiento de manos	1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Curso básico en prevención de riesgos (identificación de peligros y evaluación de riesgo). 3.- Uso de elementos de protección personal (guantes).
Instalación y desinstalación de equipo shore tension	Sobreesfuerzo (movimiento de materiales)	1.- Todos los componentes del equipo shore tension con peso superior a 25kg deberán ser trasladado mediante apoyo mecánico (multipropósito).
Limpieza de camión PVSA	Golpeado por (equipos en movimiento)	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Dejar enganchado el camión y usar de freno de manos al estacionarse y detener/apagar el motor. 3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad). 4.- Instalar cuñas en ruedas traseras.
Limpieza de camión PVSA	Caída a distinto nivel	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de estructura fija al subir o bajar de pick up. 3.- Estar atento a las condiciones de tránsito. 4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad). 5.- Apoyarse en estructuras firmes.
Limpieza de camión PVSA	Sobreesfuerzo (postura de trabajo)	1.- Mantener posición correcta de trabajo, rodillas flexionadas y espalda recta al ocupar recipiente con agua.

		2.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).
Limpieza de camión PVSA	Golpeado contra estructuras	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Taller de identificación de peligros. 3.- Reglas de seguridad N°1 y 3. 4.- Mantener área de tránsito despejada y ordenada. 5.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).
Limpieza de camión PVSA	Exposición a radiación U. V	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.
Limpieza de camión PVSA	Choque o Colisión	1.- Uso del cinturón de seguridad. 2.- Respetar velocidad máxima al interior del recinto portuario (15 Km/Hr.)
Fabricación de sacos recubiertos	Golpeado por herramientas	1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado) 2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Fabricación de sacos recubiertos	Colisión	1.- Uso del cinturón de seguridad. 2.- Manejo a la defensiva. 3.- Respetar límite de velocidad establecido por PVSA.

Fabricación de sacos recubiertos	Atropello	<p>1.- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados. 2.- Trabajador deberá estar atento a las condiciones del tránsito.</p> <p>3.- Uso de chaleco reflectante.</p>
Fabricación de sacos recubiertos	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Taller de identificación de peligros.</p>
Fabricación de sacos recubiertos	Caída distinto nivel	<p>1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitación de Taller de identificación de peligros.</p> <p>3.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>



Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Fabricación de sacos recubiertos	Exposición a radiación solar	1.- Uso de protector solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada 2 horas). 2.- Uso del gorro legionario.
Fabricación de sacos recubiertos	Cortes/Punción	1.- Usar herramientas (tijeras) en buen estado. 2.- Taller de identificación de peligros. 3.- Uso de guantes anticorte.
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Exposición a polvo	1.- Uso de respirador de medio rostro doble vía con filtros mixtos p100 para gases y vapores ácidos. 2.- Realizar inspección informal (visual y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio).
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Caída mismo nivel	1.- Uso de elementos de protección personal básicos (cascos, lentes, guantes y calzado de seguridad). 2.- Transitar por lugares habilitados y libres obstáculos. 3.- No correr a bordo de la nave.
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Caída distinto nivel	1.- Transitar por lugares habilitados y libres obstáculos. 2.- Uso de pasamanos al ascender o descender de pasarelas ubicadas en cubierta nave.
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Caída de altura	1.- Para actividades de enganche y desenganche de equipo sobre andamios será obligatorio el uso de arnés de seguridad en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura (roseta andamio), lo cual deberá ser verificado (inspección) previamente.

		2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Contacto con energía eléctrica al enchufar el equipo	1.-No se podrán utilizar extensiones eléctricas hechas, con reparaciones no aprobadas, ni daños ni dobleces. (Deberán en buen estado). 2.-No se podrá realizar conexiones con lluvia, ni condiciones de exceso de agua.
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Exposición a ruido	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario. 4.-Uso de polera manga larga.
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Golpeado con/contra	1.- Maniobra deberá ser apoyada por portalonero. 2.- Uso de vientos para la ejecución de la maniobra. 3.-Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Golpeado por espías	1.- Nunca me ubicaré en el radio de acción de elementos con liberación súbita de energía (corte espía).
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich	Exposición a radiación U.V	1.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (Aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re-aplicación cada dos horas).

Gun30		2.- Uso de gorro legionario.
Uso de cañón de niebla tipomanos Hennlich Gun30	Atrapamiento de manos	1.- Maniobra deberá ser guiada por un portalonero quien mediante señales apoyará el izaje del equipo. 2.- Uso de elementos de protección personal básico en especial (guantes de seguridad). 3.- Uso de vientos para la ejecución de la maniobra.
Uso de cañón de niebla tipo Hennlich Gun30	Aplastamiento	1.- Nunca me ubicaré o transitaré bajo carga suspendida.

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Entrega y retiro de herramientas	Exposición a radiación U. V	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p> <p>4.-Uso de polera manga larga.</p>
Entrega y retiro de herramientas	Caída mismo nivel	<p>1.- Mantener 3 puntos de apoyo al descender y ascender desde el camión.</p> <p>2.- Capacitación al trabajador sobre taller de identificación de peligros.</p> <p>3.- EPP Básico (casco, lentes, calzado seguridad y chaleco reflectante).</p>
Entrega y retiro de herramientas	Golpeado Contra estructuras	<p>1.- Charla de inicio de operación. (Consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitar a los trabajadores sobre la identificación de peligros.</p> <p>3.- Capacitación reglas de seguridad N°1 y 3.</p> <p>4.- Mantener área de tránsito despejada y ordenada.</p> <p>5.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
Entrega y retiro de herramientas	Caída mismo nivel	<p>1.-Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitar a los trabajadores sobre la identificación de peligros.</p>

		3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).
Entrega y retiro de herramientas	Sobreesfuerzo	1.- Realizar el izaje o descenso de herramientas manuales que no excedan el peso máximo establecido de 25kg de acuerdo con la ley 20.949.  2.- En el caso de efectuar el proceso de carga y descarga de manteletas desde camión PVSA materialero deberá solicitar a jefe de nave personal para realizar la actividad.
Entrega y retiro de herramientas	Golpeado por en (vehículos movimiento)	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Dejar enganchado el camión y usar freno de manos al estacionarse y detener/apagar el motor. 3.- Delimitar área con conos de seguridad. 4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).
Recuperación de carga mediante herramientas manuales	Sobreesfuerzo	1.- Evaluación de puesto de trabajo protocolo de vigilancia TMERT. 2.- Realizar pausas activas de trabajo (40 min. de trabajo y 10 min para hidratación y pausas activas) más rotación de personal entre la cuadrilla citada a turno para la actividad de apaleo de la carga a big-bag o correa transportadora.
Recuperación de carga mediante		1.- Capacitación taller de exposición a sílice (Planesi). 2.- Inspección visual de respirador de medio rostro previo al inicio de la operación. En caso que el respirador (arnés)

herramientas manuales	Exposición a polvo	<p>presente fractura o este sin válvulas de inhalación se deberá informar de inmediato a jefe de nave quien deberá generar el cambio del respirador.</p> <p>3.- Uso de respirador de medio rostro con filtros P100 para vapores y gases ácidos.</p>
Recuperación de carga mediante herramientas manuales	Golpeado contra estructuras	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante herramientas manuales	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p> <p>3.- Mantener orden y limpieza en área de trabajo.</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Recuperación de carga mediante herramientas manuales	Contacto concentrado de cobre	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Sobreesfuerzo	<p>1.- El traslado de equipos, materiales y herramientas se realizará mediante el apoyo de vehículo. Los trabajadores no deberán levantar más de 25 kilos de acuerdo a lo establecido en la Ley 20.949 que modifica ley 20001 sobre Peso Máximo permitido.</p> <p>2.- Implementación de protocolo TMERT.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p> <p>3.- Mantener orden y limpieza en área de trabajo.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Golpeado contra estructuras	<p>1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Exposición a radiación UV	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p>

		4.-Uso de polera manga larga.
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Atropello	1.- Delimitar el área de trabajo con conos de seguridad. 2.- Respetar la regla de seguridad N°2. 3.- Uso de chaleco reflectante.
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída mismo nivel	1.- Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 3.- Mantener orden y limpieza en área de trabajo.
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto con elementos punzantes	1.- Capacitación en taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo. 2- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad). 3.- Uso de herramientas en buen estado (llave punta corona 14" y martillo de peña).
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Exposición a polvo	1.- Capacitación taller de exposición a sílice (Planesi). 2.- Inspección visual de respirador de medio rostro previo al inicio de la operación. En caso que el respirador (arnés) presente fractura o este sin válvulas de inhalación se deberá informar de inmediato a jefe de nave quien deberá generar el cambio del respirador. 3.- Uso de respirador de medio rostro con filtros P100 para vapores y gases ácidos.
Recuperación de carga mediante	Exposición a ruido	1.- Capacitación taller de exposición a ruido (prexor). 2.- Uso de protectores auditivos.



camión supersucker		
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto concentrado de cobre	con de 1.- Uso de buzo desechable. 2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída de altura	<p>1.-Para actividades de recuperación de carga en altura sobre 1,5 m movilizadores deberán utilizar de forma obligatoria el arnés de seguridad más absorbedor de impacto (sobre 5 m) en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura.</p> <p>2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto con concentrado de cobre	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída de altura	<p>1.-Para actividades de recuperación de carga en altura sobre 1,5 m movilizadores deberán utilizar de forma obligatoria el arnés de seguridad más absorbedor de impacto (sobre 5 m) en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura.</p> <p>2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Atrapamiento	<p>1.- jefe de nave deberá verificar con jefe de cuadrilla que el sistema transportador este bloqueado, de acuerdo, al procedimiento del mandante.</p> <p>2.- Comunicación clara y fluida mediante radio de comunicación.</p> <p>3.- Realizar tirón de cuerda.</p>

Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto concentrado cobre	con de	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto concentrado cobre	con de	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída de altura		<p>1.-Para actividades de recuperación de carga en altura sobre 1,5 m movilizados deberán utilizar de forma obligatoria el arnés de seguridad más absorbedor de impacto (sobre 5 m) en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura.</p> <p>2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Atrapamiento		<p>1.- jefe de nave deberá verificar con jefe de cuadrilla que el sistema transportador este bloqueado, de acuerdo, al procedimiento del mandante.</p> <p>2.- Comunicación clara y fluida mediante radio de comunicación.</p> <p>3.- Realizar tirón de cuerda.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto concentrado cobre	con de	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>

<p>Recuperación de carga mediante camión supersucker</p>	<p>Aplastamiento</p>	<p>1.- Capacitación taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>2.- Respetar la regla de seguridad N°2.</p> <p>3.- Uso de chaleco reflectante.</p>
<p>Recuperación de carga mediante camión supersucker</p>	<p>Golpeado por (mangueras supersucker)</p>	<p>1.- Tomar la manguera del supesucker con ambas manos.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída de altura	<p>1.-Para actividades de recuperación de carga en altura sobre 1,5 m movilizadores deberán utilizar de forma obligatoria el arnés de seguridad más absorbedor de impacto (sobre 5 m) en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura.</p> <p>2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto con concentrado de cobre	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída de altura	<p>1.-Para actividades de recuperación de carga en altura sobre 1,5 m movilizadores deberán utilizar de forma obligatoria el arnés de seguridad más absorbedor de impacto (sobre 5 m) en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura.</p> <p>2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Atrapamiento	<p>1.- jefe de nave deberá verificar con jefe de cuadrilla que el sistema transportador este bloqueado, de acuerdo, al procedimiento del mandante.</p> <p>2.- Comunicación clara y fluida mediante radio de comunicación.</p> <p>3.- Realizar tirón de cuerda.</p>

Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto concentrado cobre	con de	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto concentrado cobre	con de	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Caída de altura		<p>1.-Para actividades de recuperación de carga en altura sobre 1,5 m movilizados deberán utilizar de forma obligatoria el arnés de seguridad más absorbedor de impacto (sobre 5 m) en buen estado procurando engancharse a una estructura fija y segura.</p> <p>2.- El Arnés de seguridad deberá ser inspeccionado y codificado de acuerdo al procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Atrapamiento		<p>1.- jefe de nave deberá verificar con jefe de cuadrilla que el sistema transportador este bloqueado, de acuerdo, al procedimiento del mandante.</p> <p>2.- Comunicación clara y fluida mediante radio de comunicación.</p> <p>3.- Realizar tirón de cuerda.</p>
Recuperación de carga mediante camión supersucker	Contacto concentrado cobre	con de	<p>1.- Uso de buzo desechable.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>

<p>Recuperación de carga mediante camión supersucker</p>	<p>Aplastamiento</p>	<p>1.- Capacitación taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>2.- Respetar la regla de seguridad N°2.</p> <p>3.- Uso de chaleco reflectante.</p>
<p>Recuperación de carga mediante camión supersucker</p>	<p>Golpeado por (mangueras supersucker)</p>	<p>1.- Tomar la manguera del supesucker con ambas manos.</p> <p>2.- Uso de E.P.P (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Atropello	1.- Transitar por sector habilitados, demarcados y debidamente señalizados. 2.- Trabajador deberá estar atento a las condiciones del tránsito 3.- Uso de chaleco reflectante.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Colisión	1.- Uso de cinturón de seguridad.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Caída mismo nivel	1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado) 2.- Mantener área de trabajo limpia y ordenada. 3.-Transitar atento a las condiciones del entorno.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Caída distinto nivel	1.- Uso de EPP Básico (casco, lentes, calzado seguridad y chaleco reflectante). 2.- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados. 3.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado). 4.-Atento a las condiciones del trabajo.
Reparación manteletas preparación malla raschel	y Atropello	1.- Transitar por sector habilitados, demarcados y debidamente señalizados. 2.- Trabajador deberá estar atento a las condiciones del tránsito



		3.- Uso de chaleco reflectante.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Colisión	1.- Uso de cinturón de seguridad.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Caída mismo nivel	1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado) 2.- Mantener área de trabajo limpia y ordenada. 3.-Transitar atento a las condiciones del entorno.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Caída distinto nivel	1.- Uso de EPP Básico (casco, lentes, calzado seguridad y chaleco reflectante). 2.- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados. 3.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado). 4.-Atento a las condiciones del trabajo.
Reparación manteletas preparación malla raschel	Sobreesfuerzo y (Postura forzada al realizar el levante de carga)	1- Capacitación TMERT y MMC.
Reparación manteletas	y Exposición a radiación U.V	1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas),

preparación malla raschel		solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.  3.- Uso de gorro legionario.  4.-Uso de polera manga larga.
Reparación manteletas preparación malla raschel	y Exposición a polvo de sílice	1.- Realizar inspección informal (visual) del E.P.R deberá estar en buen estado (correas sin cortes, arnés sin fractura, equipo deberá contar con las válvulas de inhalación y exhalación). En caso contrario, se deberá informar inmediatamente al jefe de nave quien deberá solicitar cambio del E. P.R.  2.- Ejecutar pruebas de ajuste del equipo de protección respiratorio (presión positiva y negativa).  3.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Contacto con adhesivo	1.- Después de su manipulación, lavarse bien las manos con agua y jabón. 2.- Usar guantes y lentes de seguridad. 3.- Difusión de HDS.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Ingestión	1.- No re-ensasar el producto. 2.- Mantener envase original con sus etiquetas de seguridad.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Incendio	1.- No utilizar en presencia de descargas electrostáticas. 2.- Eliminar toda fuente de ignición. 3.- No fumar durante su utilización.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	Riesgo ergonómico y (posturas forzadas)	1.- Implementar pausas activas, incorporando ejercicios de elongación y movilidad articular.
Reparación manteletas preparación malla Raschel	y Cortes/Punción	1.- Uso de guantes de seguridad. (guantes anticorte) 2.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado). 3.- Taller de identificación de peligros.
Reparación manteletas	Sobreesfuerzo y (Postura forzada al	

preparación malla Raschel	realizar el levante de carga)	1.- Capacitación MMC y TMERT.2.- 2.- Uso de medios mecánicos para el levante de la manteleta (apilador/transpaleta).
Reparación manteletas y preparación malla raschel	Exposición a ruido	1.- Capacitación Taller de ruido. 2.-Poner un trozo de goma sobre el mesón, para reducir el nivel de ruido al momento de golpear con el martillo. 3.- Usar equipo de protección auditiva. -Reemplazar martillo de bola por mazo recubierto en goma.
Reparación manteletas y preparación malla Raschel	Corte	1.- Usar herramientas (tijeras) en buen estado. 2.- Cortar en sentido opuesto al cuerpo. 3.- Uso de guantes de seguridad. (guantes anti-corte)
Manejo transporte residuos Peligrosos	y de Falla comunicacional	1.- Cumplir con procedimiento de coordinación previa a solicitud de ingreso de residuos
Manejo transporte residuos peligrosos	y de Riesgo biológico vector	1.- Evitar la acumulación de residuos peligrosos 2.- Disponer del programa de período de desinfección y desratización para el control de vectores, de parte de empresa mandante. 3.- Uso de elementos de protección básicos.
Manejo transporte de residuos peligrosos	y Contacto con residuos	1.- Difusión HDS de cada sustancia peligrosa. 2.- Uso de elementos de protección básicos. 3.- Capacitación integral de residuos.

Manejo y transporte de residuos peligrosos	Exposición a radiación UV	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</li><li>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</li><li>3.- Uso de gorro legionario.</li><li>4.-Uso de polera manga larga.</li></ol>
--	---------------------------	---

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Sobreesfuerzo	<p>1.- No levantar cargas superiores a 25 kg de acuerdo con la modificación de la ley 20.949.</p> <p>2.- Difusión de protocolos ministeriales TMERT y MMC.</p> <p>3.- Uso de elementos de protección básicos.</p> <p>4.- Para el levantamiento y traslado manual de big bag mantener posturas adecuadas, es decir, pies separados, doblar las rodillas y mantener la columna recta y, además, siempre se deberá apoyar la maniobra de descarga de residuos a lo menos 02 personas con el propósito de evitar lesiones lumbares o trastornos músculo – esqueléticos de extremidades superiores.</p>
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla inicio operación consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Colaboradores PVSA deberán mantener las áreas de tránsito despejadas.</p> <p>3.- Uso de elementos de protección básicos.</p> <p>4.- Taller de identificación de peligros.</p>
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Sobreesfuerzo	<p>1.- No levantar cargas superiores a 25 kg de acuerdo con la modificación de la ley 20.949.</p> <p>2.- Difusión de protocolos ministeriales TMERT y MMC.</p> <p>3.- Uso de elementos de protección básicos.</p> <p>4.- Para el levantamiento y traslado manual de big bag mantener posturas adecuadas, es decir, pies separados, doblar las rodillas y mantener la columna recta y, además, siempre se deberá apoyar la maniobra de descarga de residuos a lo menos 02 personas con el propósito de evitar lesiones lumbares o trastornos</p>

		músculo – esqueléticos de extremidades superiores.
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Exposición a radiación UV	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre el taller de exposición a radiación U.V.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p> <p>4.-Uso de polera manga larga.</p>
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla inicio operación consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Colaboradores PVSA deberán mantener las áreas de tránsito despejadas.</p> <p>3.- Uso de elementos de protección básicos.</p> <p>4.- Taller de identificación de peligros.</p>
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Golpeado contra estructuras	<p>1.- Uso de elementos de protección básicos y linternas.</p> <p>2.- Estar atentos a las condiciones del entorno.</p> <p>3.- Charla inicio de operaciones.</p> <p>4.- Taller de identificación de peligros y evaluación de riesgos.</p>
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Choque o colisión	<p>1.- Respetar límites de velocidad de PVSA (15 km/hr).</p> <p>2.- Licencia de conducir clase B vigente.</p> <p>3.- Uso de cinturón de seguridad.</p>

		4.- Inspección diaria de camión PVSA mediante checklist código: R12-AGMA-P- 004-SGI
Manejo y transporte de residuos Peligrosos	Caída al mar	1.- Uso de chaleco salvavidas en cubierta nave y losa muelle. 2.- Jefe nave deberá verificar que área de trabajo cuente con aro salvavidas.
Manejo y transporte de residuos Peligrosos	Atrición de dedos	1.- Chala de 5 minutos (consideraciones de autocuidado). 2.- Uso de E.P.P. (casco, lentes y calzado) en específico guantes de seguridad.
Manejo y transporte de residuos peligrosos	Golpeado por gancho de la grúa	1.- Maniobra deberá ser apoyada en todo momento por portalonero, quien dirigirá desde brazola nave. 2.- Charla inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 3.- Taller de identificación de peligros y evaluación de riesgos 4.- Uso de elementos de protección personal básicos y en específico guantes de seguridad.



Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Enganche y desenganche de alfombras	Aplastamiento (alfombras)	<p>1.- No transitar ni ubicarse bajo carga suspendida (regla de seguridad N°2).</p> <p>2.- Inspección visual de los elementos de izaje (fajas). Estos deberán estar codificados de acuerdo a lo indicado el procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p>
Enganche y desenganche de alfombras	Golpeado por (gancho alfombra)	<p>1.- Maniobra deberá ser apoyada en todo momento por portalonero, quien apoyará la maniobra de izaje mediante señales y/o radio de comunicación.</p> <p>2.- No transitar ni ubicarse bajo carga suspendida (regla de seguridad N°2).</p> <p>3.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Enganche y desenganche de alfombras	Atrapamiento de manos	<p>1.- No utilizar elementos de distracción (teléfonos móviles).</p> <p>2.- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo.</p> <p>3.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, chaleco reflectante, calzado de seguridad y en específico guantes de seguridad).</p>
Instalación de alfombra en tapa de bodega	Caída de altura	<p>1.- La instalación y desinstalación de las alfombras de deberá realizar con tapas de bodega cerradas.</p> <p>2.- Trabajadores no deberán desplazarse de espaldas hacia el perímetro exterior de la bodega.</p>

<p>Instalación de alfombra en tapa bodega</p>	<p>Caída mismo nivel</p>	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitación en taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- No utilizar elementos de distracción (teléfonos móviles).</p> <p>4.- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo.</p> <p>5.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
<p>Instalación de alfombra tapa bodega</p>	<p>Riesgos ergonómicos (malas posturas de trabajo)</p>	<p>1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Difusión protocolo TMERT</p> <p>3.- Rotación puestos de trabajo.</p>
<p>Instalación y desinstalación de alfombra Nomad</p>	<p>Exposición a polvo (gránulos sólidos)</p>	<p>1.- Uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos.</p> <p>2.- Inspección y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio código: R5-AGM-P-004-SGI "lista de chequeo y ajuste diario respirador de medio rostro".</p>
<p>Instalación y desinstalación de alfombra Nomad</p>	<p>Exposición a radiación UV</p>	<p>1.- Capacitación taller de radiación UV.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p>

		<p>3.- Uso de bloqueador solar.</p> <p>4.- Uso de gorro legionario.</p>
<p>Limpieza de alfombras tapa de bodega nave</p>	<p>Caída de altura</p>	<p>1.- Uso obligatorio de arnés de seguridad de cuerpo completo con dos cabos de vida más absorbedor de impacto y retráctil.</p> <p>2.- La línea de vida deberá estar inspeccionada y codificada de acuerdo a lo indicado el procedimiento de control de equipos código: AGM-P-001-DPR.</p> <p>2.- Señalero se deberá conectar a un punto fijo y seguro a línea de vida horizontal.</p> <p>3.- Inspección visual de arnés de seguridad deberá estar en buen estado, es decir, sin cortes en sus correas, argollas D sin dobladuras, exceso de corrosión, mosquetón no deberá tener defectos de funcionamiento etc.). El dispositivo individual de protección de caídas deberá estar codificado de acuerdo al procedimiento de control y mantenimiento de herramientas y equipos mediante código de colores código: AGM-P-001-DPR Control de herramientas y materiales.</p>
<p>Limpieza de alfombras tapa de bodega nave</p>	<p>Exposición a polvo</p>	<p>1.- Uso de respirador de medio rostro con filtros P100 para gases y vapores ácidos.</p> <p>2.- Realizar inspección y prueba de ajuste del equipo de protección respiratorio código: R4-AGM-P-004-SGI- Lista chequeo y ajuste respirador de medio rostro</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Limpieza de alfombras tapas de bodega nave	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitación en taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- No utilizar elementos de distracción (teléfonos móviles).</p> <p>4.- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo (traslapes).</p> <p>5.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Limpieza de alfombras tapas de bodega nave	Exposición a radiación UV.	<p>1.- Capacitación taller de radiación UV.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de bloqueador solar.</p> <p>4.- Uso de gorro legionario.</p>
Desplazamiento de carro volátil	Caída mismo nivel	<p>1.-Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.-Transitar siempre por lugares señalizados y demarcados.</p>
Desplazamiento de carro volátil	Golpeado por (carro volátil)	1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).

		2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Desplazamiento de carro volátil	Riesgos ergonómicos (sobreesfuerzo)	1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado). 2.- Difusión protocolo MMC 3.- Rotación puestos de trabajo.
Desplazamiento de carro volátil	Exposición a radiación UV	1.- Capacitación taller de radiación UV. 2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re-aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3. 3.- Uso de gorro legionario.
Desplazamiento de carro volátil	Caída al mar	1.- Obligatorio el uso de chaleco salvavidas para ejecutar la actividad. 2.- Movilizadores previo a la actividad deberán inspeccionar el área de trabajo, cerciorándose de que no existan obstáculos en el área de tránsito (equipos, herramientas, u objetos puedan ocasionar caídas al mar). Toda condición subestándar, deberá ser informada al jefe de nave PVSA.
Instalación y desinstalación de seguros a carros volátiles	Atrapamiento de manos	1.- No utilizar elementos de distracción (teléfonos móviles). 2.- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo.

		3.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, chaleco reflectante, calzado de seguridad y en específico guantes de seguridad).
Instalación y desinstalación de seguros a carros volátiles	Caída al mar	1.- Obligatorio el uso de chaleco salvavidas para ejecutar la actividad. 2.- Movilizadores previo a la actividad deberán inspeccionar el área de trabajo, cerciorándose de que no existan obstáculos en el área de tránsito (equipos, herramientas, u objetos puedan ocasionar caídas al mar). Toda condición subestándar, deberá ser informada al jefe de nave PVSA.
Instalación y desinstalación de sacos con arena sobre el carro volátil	Caída mismo nivel	1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado). 2.- Capacitación en taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo. 3.- No utilizar elementos de distracción (teléfonos móviles). 4.- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo. 5.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).
Instalación y desinstalación de sacos con arena sobre el carro volátil	Riesgos ergonómicos (malas posturas de trabajo)	1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado). 2.- Difusión protocolo TMERT 3.- Rotación puestos de trabajo.

		<p>4.-Difusión instructivo manejo manual de carga código: I-002-PEM.</p> <p>5.- No levantar cargas superiores a 25 Kg de acuerdo con la modificación de la ley 20.949.</p>
<p>Carga y descarga de rollizos de madera en camión PVSA</p>	<p>Caída y nivel mismo</p>	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitación en taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- No utilizar elementos de distracción (teléfonos móviles).</p> <p>4.- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo (traslapes).</p> <p>5.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Carga y descarga de rollizos de madera en camión PVSA	Exposición a radiación UV.	<p>1.- Capacitación taller de radiación UV.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p>
Carga y descarga de rollizos de madera en camión PVSA	Golpeado por (rollizo de madera)	<p>1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Carga y descarga de rollizos de madera en camión PVSA	Riesgos ergonómicos (sobreesfuerzo)	<p>1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Difusión protocolo MMC</p> <p>3.- Rotación puestos de trabajo.</p>
Instalación y desinstalación de rollizos de madera	Golpeado por (rollizo de madera)	<p>1.- Charla de seguridad de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Instalación y desinstalación de rollizos de madera	Riesgos ergonómicos (sobreesfuerzo)	<p>1.- Charla de seguridad (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Difusión protocolo MMC</p> <p>3.- Rotación puestos de trabajo.</p>



Instalación y desinstalación de rollizos de madera	Caída mismo nivel	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitación en taller de identificación de peligros y evaluación del riesgo.</p> <p>3.- No utilizar elementos de distracción (teléfonos móviles).</p> <p>4.- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo (traslapes).</p> <p>5.- Uso de E.P.P básico (casco, lentes, guantes y calzado de seguridad).</p>
Instalación y desinstalación de rollizos de madera	Caída al mar	<p>1.- Obligatorio el uso de chaleco salvavidas para ejecutar la actividad.</p> <p>2.- Movilizadores previo a la actividad deberán inspeccionar el área de trabajo, cerciorándose de que no existan obstáculos en el área de tránsito (equipos, herramientas, u objetos puedan ocasionar caídas al mar). Toda condición subestándar, deberá ser informada al jefe de nave PVSA.</p>
Instalación y desinstalación de rollizos de madera	Exposición a radiación UV	<p>1.- Capacitación taller de radiación UV.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50 (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y re aplicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de gorro legionario.</p>

<p>Ascenso y descenso desde el camión para entrega de materiales</p>	<p>Atropello</p>	<p>1.- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados.</p> <p>2.- Trabajador deberá estar atento a las condiciones del tránsito.</p> <p>3.- Uso de chaleco reflectante.</p>
<p>Ascenso y descenso desde el camión para entrega de materiales</p>	<p>Exposición a radiación U. V</p>	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre taller radiación UV.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50. (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante, ropa de trabajo que cubra mayor parte del cuerpo y calzado de seguridad) y gorro legionario solo cuando la índice radiación UV sea superior a 3.</p>
<p>Ascenso y descenso desde el camión para entrega de materiales</p>	<p>Caída mismo nivel</p>	<p>1.- Mantener 3 puntos de apoyo al descender y ascender desde el camión.</p> <p>2.- Capacitación al trabajador sobre taller de identificación de peligros.</p> <p>3.- EPP Básico (casco, lentes, calzado seguridad y chaleco reflectante).</p>
<p>Ascenso y descenso desde el</p>	<p>Golpeado Contrade estructuras</p>	<p>1.- Charla de inicio de operación. (consideraciones de autocuidado).</p>

camión para entrega de materiales		<p>2.- Capacitar a los trabajadores sobre la identificación de peligros.</p> <p>3.- Capacitación reglas de seguridad N°1 y 3.</p> <p>4.- Mantener área de tránsito despejada y ordenada.</p> <p>5.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
-----------------------------------	--	---

Proceso	Riesgos	Medidas de Control
Carga y descarga de materiales y herramientas desde el camión PVSA	Caída mismo nivel	<p>1.-Charla de 5 minutos (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitar a los trabajadores sobre la identificación de peligros.</p> <p>3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>
Carga y descarga de materiales y herramientas desde el camión PVSA	Sobreesfuerzo	<p>1.- Realizar el izaje o descenso de herramientas manuales que no excedan el peso máximo establecido de 25kg de acuerdo con la ley 20.949.</p> <p>2.- En el caso de efectuar el proceso de carga y descarga de manteletas desde camión PVSA materialero deberá solicitar a jefe de nave personal para realizar la actividad.</p>
Carga y descarga de materiales y herramientas desde el camión PVSA	Golpeado Contra estructuras	<p>1.- Charla de inicio de operación. (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Capacitar a los trabajadores sobre la identificación de peligros.</p> <p>3.- Capacitación reglas de seguridad N°1 y 3.</p> <p>4.- Mantener área de tránsito despejada y ordenada.</p> <p>5.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>

<p>Carga y descarga de materiales y herramientas desde el camión PVSA</p>	<p>Exposición a radiación U. V</p>	<p>1.- Capacitar a los trabajadores sobre taller radiación UV.</p> <p>2.- Uso de bloqueador solar FPS 50. (aplicación 30 minutos antes de iniciar la actividad y replicación cada dos horas), solo cuando el índice de radiación ultravioleta sea superior a 3.</p> <p>3.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante, ropa de trabajo que cubra mayor parte del cuerpo y calzado de seguridad) y gorro legionario solo cuando la índice radiación UV sea superior a 3.</p>
<p>Carga y descarga de materiales y herramientas desde el camión PVSA</p>	<p>Atropello</p>	<p>1.- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados.</p> <p>2.- Trabajador deberá estar atento a las condiciones del tránsito.</p> <p>3.- Uso de chaleco reflectante.</p> <p>4.- Delimitar el área con conos de seguridad.</p>
<p>Carga y descarga de materiales y herramientas desde el camión PVSA</p>	<p>Golpeado por (vehículos en movimiento)</p>	<p>1.- Charla de inicio de operación (consideraciones de autocuidado).</p> <p>2.- Dejar enganchado el camión y usar freno de manos al estacionarse y detener/apagar el motor.</p> <p>3.- Delimitar área con conos de seguridad.</p> <p>4.- Uso de EPP básico (Casco, lentes de seguridad, chaleco reflectante y calzado de seguridad).</p>

Administrativo	Atropello	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Layout</li> <li>2.- Letreros</li> <li>3.- Demarcaciones</li> <li>4.- Capacitación (charla DAS)</li> </ul>
Administrativo	Caída al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Instalación eléctrica (luminaria fuera de pañol.</li> <li>2.- Layout de oficina</li> <li>3.- Demarcaciones viales</li> </ul>
Administrativo	Electrocución	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Certificación de las instalaciones eléctricas.</li> <li>2. señalización de seguridad.</li> </ul>
Administrativo	Contacto con superficies de altas temperaturas	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Señalización de seguridad.</li> <li>2.- Taller básico en prevención de riesgos.</li> <li>3.- Obligación de informar (ODI)</li> </ul>
Administrativo	Choque o colisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Capacitación (Charla DAS)</li> <li>2.- Señalización Velocidad máxima (15 Km/Hr)</li> </ul>
Administrativo	Sobresfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Aplicación de norma técnica MMC.</li> </ul>
Administrativo	Emergencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Capacitación Plan de Emergencia PVSA, R1-AGM-P-008-SGI</li> <li>2.- Entrega de reglamento interno de orden, higiene y seguridad</li> </ul>

**Nota:**

En caso de que se agreguen nuevas actividades o existan modificaciones en el proceso, tanto los riesgos como las medidas preventivas serán difundidos mediante

charlas o capacitaciones de seguridad. Además, dichos cambios serán incorporados en la MIPER y procedimientos operacionales de PVSA.

Además, se considerará riesgos a cargos como:

**A. Pañolero**

Equipo de protección personal requerido para el cargo

*Básicos:*

Casco, Calzado de Seguridad, Protector Ocular y chaleco reflectante.

*Adicionales:*

Guantes de cuero, Gorro legionario, traje de agua y cubre calzados (días de lluvia).

*Riesgo - Consecuencias - Medidas Preventivas*

1. *Contusiones y heridas al manipular elementos de pañol, como: herramientas manuales (escobas, palas, coligues, raspadores etc.)*
  - Efectuar la manipulación cuidadosamente
  - Usar equipo de protección personal básico
  - Mantener ordenados y limpios los elementos de pañol.
2. *Conjuntivitis e irritación a las manos al manipular materiales contaminados con mercancía peligrosa.*
  - Mantener la HDS en pañol de todas las mercancías peligrosas almacenadas.
  - Asear convenientemente el material antes de almacenarlo.
  - Revisar las medidas sobre Mercancías Peligrosas indicadas en este texto.
3. *Peligro de incendio al manipular líquidos inflamables en presencia de fuentes de ignición.*



- Mantener el mínimo necesario de líquido inflamable para la ocasión, y mantenerlo en tiesto metálico adecuado.
  - No fumar ni activar fuentes de ignición.
4. *Caídas a igual nivel por falta de orden y a seo en los distintos lugares donde se desempeña el trabajo.*
- Mantener el área de trabajo limpio y ordenado.
  - No utilizar equipos de distracción (teléfono).
5. *Lesiones por atropello de vehículos/equipos.*
- Transitar por lugares habilitados demarcados y debidamente señalizados.
  - Transitar por lugares demarcados y habilitados para el tránsito. peatonal.
  - Uso de chaleco reflectante.
6. *Daños en la piel por exposición a radiación UV.*
- Uso de bloqueador solar con factor de protección FPS 30+.
  - Uso de gorro legionario.
7. *Esguince a los pies al transitar sobre superficies de trabajo irregulares.*
- Mantener el orden del lugar en los casos que corresponda.
  - Prestar la suficiente atención de modo de evitar la lesión, a pesar de las condiciones por las cuales se transita.

## **B. Materialero**

Equipo de protección personal requerido para el cargo

*Básicos:*

Casco, Calzado de Seguridad, Protector Ocular y chaleco reflectante.

*Adicionales:* Gorro legionario, guantes de cuero, traje de agua y cubre calzados (días de lluvia).

*Riesgo – Consecuencias – Medidas Preventivas*

1. *Lesiones diversas como consecuencia de choques o volcamientos del camión de operaciones.*
  - Para conducir equipos se debe poseer y portar la licencia correspondiente.
  - Conducir a una velocidad de 15 km/hr al interior del terminal portuario.
  - Poner en práctica permanente los conocimientos, destreza y habilidades requeridas para el cargo.
  - Conducir atento a las condiciones de tránsito y a las irregularidades del piso.
  - Uso obligatorio del cinturón de seguridad.
  
2. *Caídas al desplazarse, subir o bajar descuidadamente desde equipos / máquinas.*
  - Mantener superficies y cabinas aseadas, ordenadas y en buenas condiciones.
  - Respetar el aforo máximo en caso de transportar algún pasajero.
  
3. *Riesgo de lesiones graves al ubicarse bajo cargo suspendida o en su trayectoria.*

- No transitar bajo carga suspendida al momento de ubicar el camión para recibir un contenedor desde la nave.

- Mantener atención sobre el tránsito de vehículos y el movimiento de la carga

4. *Lesiones por corte de espías*

- Mantenerse fuera del alcance de una liberación súbita de energía (corte de espías).

- Difusión de procedimiento operacional.

- Curso de maniobra con espías.

5. *Daños en la piel por exposición a radiación UV.*

- Uso de bloqueador solar con factor de protección FPS 30+.

- Uso de gorro legionario.

**C. Trabajo de Muelle y labores complementarias.**

Equipo de protección personal requerido para el cargo

**Básicos:**Casco, Calzado de Seguridad, Protector Ocular y chaleco reflectante.

**Adicionales:** Guantes de cuero, chaleco salvavidas, arnés de seguridad con absorbedor de impacto, respirador de medio rostro con filtros mixtos, protector auditivo, traje de papel, traje de agua y cubre calzados (días de lluvia).

**Riesgo - Consecuencias - Medidas Preventivas**

Al trabajar en el muelle se debe hacer con toda atención y manteniendo una “actitud hacia el trabajo” que evite los riesgos de golpes, caídas o atropellos, por cargadores frontales, excavadoras y camiones que se desplazan y por los obstáculos o desniveles del piso.

- Mantener las áreas de circulación y de trabajo libre de zunchos, palos, estorbos u otro elemento innecesario para el momento.
- Manipular carga y zunchos con guantes de seguridad.
- No transitar ni ubicarse bajo carga suspendida.
- Mantener fuera del alcance de una liberación súbita de energía (corte de espías).
- Inspeccionar los accesos de bodega nave (escotilla, barandas y peldaños de descansos de bodega).
- Realizar mediciones de CO en remate de bodegas con equipos a combustión interna en funcionamiento. Además, de completar las bitácoras de CO y jefe de cuadrilla.
- Mantener el uso de todos los elementos de protección personal, tanto, básico como específicos para la operación.
- Respetar y cumplir con las medidas de prevención de riesgos indicadas en los procedimientos operativos de trabajo.
- Previo a la ejecución de trabajos en áreas con correas transportadoras en movimiento deberá bloquearse el Sistema transportador.
- Inspeccionar las grúas nave mediante el Check-list diseñado para tal efecto. Toda condición subestándar deberá ser informada de forma inmediata al supervisor.
- Uso obligatorio del chaleco salvavidas cuando exista exposición al riesgo de caída la mar.

#### **D. Veleros**

Equipo de protección personal requerido para el cargo

**Básicos:** Casco, Calzado de Seguridad, Protector Ocular y chaleco reflectante.

**Adicionales:** Gorro legionario, guantes de cuero, guantes anticorte, guantes modelo Kimberly Clark Jackson, protector auditivo, uso de respirador de silicona medio rostro con filtros mixtos P100 para gases y vapores ácidos, traje de agua y cubre calzados (días de lluvia).

### *Riesgo – Consecuencias – Medidas Preventivas*

1. *Lesiones por manipulación manual de carga.*

- Capacitación protocolos TMERT y MMC.
- Aplicación de protocolo de vigilancia MMC.

2. *Caldas al desplazarse por zona de trabajo.*

- Mantener zonas de tránsito limpias y ordenadas
- Permanecer atento a las condiciones del entorno de trabajo.
- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados

3. *Daños en la piel por exposición a radiación UV.*

- Uso de bloqueador solar con factor de protección FPS 30+.
- Uso de gorro legionario.

4. *Manipulación de adhesivos tóxicos*

- No re-ensasar producto y manipularlo desde envase original
- Post manipulación aplicar lavado de manos con agua y jabón antes de consumir cualquier alimento.

5. *Lesiones por manipulación de elementos corto punzantes.*

- Utilización de elemento de protección personal específico para actividades con manipulación de elementos corto punzantes.

6. *Lesiones diversas a consecuencia de choques, colisión o atropello.*

- Transitar por lugares habilitados demarcados y debidamente señalizados.
- Uso de chaleco reflectante.

**E. Personal administrativo**

1. *Caídas a igual nivel por falta de orden y aseo en los distintos lugares donde se desempeña el trabajo.*

- Mantener el área de trabajo limpio y ordenado.
- No utilizar equipos de distracción (teléfono).
- Mantener zonas de tránsito limpias y ordenadas
- Estar atento a las condiciones del entorno de trabajo.
- Transitar por sectores habilitados, demarcados y debidamente señalizados.

2. *Factores de riesgos psicosociales*

- Implementación de protocolo de riesgos psicosociales.

3. *Quemaduras por manipulación de líquidos calientes*

- Señalización de seguridad.
- Taller básico en prevención de riesgos.

4. *Lesiones diversas a consecuencia de choques, colisión o atropello.*
  - Transitar por lugares habilitados demarcados y debidamente señalizados.
  - Uso de chaleco reflectante.
  
5. *Lesiones por manipulación manual de carga.*
  - Capacitación protocolos TMERT y MMC.
  - Aplicación de protocolo de vigilancia MMC.
  
6. *Lesiones por contacto con fuente de energía eléctrica.*
  - Certificación de las instalaciones eléctricas.
  - Señalización de seguridad.

## **TÍTULO XV DE LAS SANCIONES**

### ***ARTÍCULO 36°***

El cumplimiento, control y aplicación de las normas del presente Reglamento serán responsabilidad de PVSA. Le corresponderá al jefe operativo del infractor informar de la falta en cuanto sea posible para la aplicación de las medidas disciplinarias a que haya lugar.

### ***ARTÍCULO 37°***

Las infracciones al presente Reglamento por los trabajadores permanentes serán sancionadas con multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria del trabajador. Sin embargo, si a juicio de la jefatura la infracción no es de gravedad, podrá sancionarse con amonestación verbal o escrita.

- Toda amonestación verbal o escrita, quedará anotada en la hoja de vida del trabajador, y agregada a sus antecedentes personales según corresponda, debiendo el afectado tomar conocimiento escrito de ello.
- Las amonestaciones por escrito se enviarán con copia a la Inspección del Trabajo.

Para los Trabajadores Portuarios Eventuales la contravención a las normas del presente reglamento será causal para suspensión momentánea del llamado a turno y si la infracción es de gravedad no será llamado nuevamente a turno.

### **ARTÍCULO 38°**

Las ausencias injustificadas al trabajo serán sancionadas, cuando corresponda, con Caducidad del Contrato por incumplimiento al Artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Cuando un atraso afecte seriamente al servicio que presta la empresa o a su buen funcionamiento, o cuando lo afecte una reiteración de atraso, la falta podrá constituir incumplimiento grave a las obligaciones del contrato y producir la caducidad del contrato de trabajo, para lo cual será requisito un informe escrito de la Jefatura al respecto, justificando dicho carácter. A este informe se agregarán los descargos escritos del trabajador, elevando los antecedentes al Jefe de Recursos Humanos, o al Gerente quien resolverá al respecto.

La amonestación podrá ser verbal o escrita. Las amonestaciones graves podrán ser internas, con anotación en la hoja de vida del trabajador, o públicas, en el sentido de que se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo.



Si un trabajador portuario eventual tiene tres (3) ausencias o más en un mes será amonestado verbalmente y si incurre nuevamente en la misma falta, será causal suficiente para no ser llamado nuevamente a turno.

## **TÍTULO XVI DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°20.105**

### **ARTÍCULO 39°**

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

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

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

### **ARTÍCULO 40°**

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
  - i. Establecimientos de educación parvulario, básica y media.
  - ii. Recintos donde se expendan combustibles.

iii. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.

b) Aeropuertos y Terrapuerto.

c) Teatros y cines.

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

e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.

g) Dependencias de órganos del Estado.

h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g). Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo

será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

## **TÍTULO XVII LEY DE LA SILLA**

### ***ARTÍCULO 41°***

En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales,

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

### ***ARTÍCULO 42°***

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, 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

## **ARTÍCULO 43°**

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

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

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

- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.

Las cremas con filtro solar FPS 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno, estos estarán ubicados en las distintas áreas donde se desarrollen las labores.

Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.

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

## **TÍTULO XIX DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES**

### ***ARTÍCULO 44°***

Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

#### ***Extremidades Superiores:***

Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

#### ***Factores biomecánicos:***

Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculoesquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.

Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

*Ciclos de trabajo:*

Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

*Tarea:*

Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

*Fuerza:*

Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

**ARTÍCULO 45°**

El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

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

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

#### ***ARTÍCULO 46°***

Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

#### ***ARTÍCULO 47°***

El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan.

Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

### **TÍTULO XX MODIFICACIÓN D.S. N° 594, DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 SOBRE EL PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR 82 DB) QUE EXIGE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA PREVENTIVO CUANDO APLIQUE**

#### ***ARTÍCULO 48°***

Establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición al ruido, para efectuar seguimiento y establecer plazos en las acciones preventivas y sanitarias que realicen las empresas, los administradores de la Ley 16.744 y los establecimientos de salud. Establece, expresamente que este protocolo es obligatorio para empresas en que exista exposición ocupacional al ruido.

Este protocolo aplica a todos los trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a las actividades que desempeñan puedan desarrollar una hipoacusia Sensorineural laboral (HSNL) por dicha exposición.

Este protocolo debe ser conocido por los trabajadores expuestos, los empleadores, los asesores de prevención de riesgos.

Su objetivo principal es establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición, para efectuar seguimiento y establecer los plazos de las acciones preventivas y sanitarias que realicen los administradores de la Ley N°16.744, las empresas y establecimientos de salud en general.

Programa de Vigilancia de un entorno ruidoso, se funda en la prevención del efecto del daño sobre la audición, incluyendo para ello el monitoreo ambiental del lugar de trabajo y el monitoreo de la salud auditiva de los trabajadores con la finalidad de implementar medidas preventivas y correctivas.

## **TÍTULO XXI DE LOS TRABAJADORES OCUPACIONALMENTE EXPUESTOS A SILICE**

### **ARTÍCULO 49°**

Trabajador Expuesto a Sílice:

- a) Cuando Existe una Evaluación de la Exposición. Todo trabajador que se desempeñe en un ambiente de trabajo cuya concentración promedio ponderada, producto de un muestreo representativo de la jornada laboral semanal, alcance el 50% o más del Límite Permissible Ponderado (LPP) de la sílice cristalina.



- b) Cuando no Existe una Evaluación de la Exposición. Todo trabajador que se desempeñe en uno o más puestos de trabajo con presencia de sílice, y que en total represente un tiempo de exposición mayor al 30% de la jornada laboral semanal.

### **ARTÍCULO 50°**

#### Cumplimiento de Límite Permisible Ponderado (LPP)

Para determinar el cumplimiento efectivo de este límite se deberán cumplir todas las disposiciones establecidas en el artículo 60, del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. A saber:

- La concentración promedio ponderada de la evaluación respectiva sea inferior o igual al LPP corregido cuando corresponde.
- El exceso máximo encontrado no sea superior a 5 veces el LPP corregido cuando corresponde.
- Los excesos no podrán repetirse más de 4 veces en la jornada diaria.
- Entre exceso y exceso debe existir entre ellos al menos una hora.
- Es de la mayor trascendencia tener claridad que los límites establecidos para la sílice por el D.S. N° 594 son válidos para empresas ubicadas hasta una altura geográfica de 1.000 m.s.n.m. y que trabajan un total de 48 horas semanales.

O Si estas condiciones no se cumplen, deberán efectuarse los ajustes del LPP de acuerdo a lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 del mismo decreto.

### **ARTÍCULO 51°**

#### Límites Permisibles de la Sílice Libre Cristalizada

De acuerdo con el D.S. N° 594, de 1999; del Ministerio de Salud, los límites permisibles ponderados de la sílice libre cristalizada en su fracción respirable, según su tipo, se indican en la siguiente tabla.

#### **TABLA N° 1.**

Límite Permisible Ponderado (LPP), según Tipo, de la Sílice Libre Cristalizada

<b>Tipo de Sílice Libre Cristalizada</b>	<b>LPP (mg/m<sup>3</sup>)</b>
Cuarzo Tridimita	0,08
Cristobalita	0,04
	0,04

Para el buen funcionamiento de un Programa de Vigilancia Ambiental es fundamental establecer la periodicidad de estas evaluaciones, así como algunos criterios generales cuando sea pertinente.

Se debe aplicar la periodicidad señalada en la Tabla N° 2 en aquellos puestos de trabajo o actividades donde se haya determinado que existe exposición a sílice cuantitativamente. Sin embargo, deberá tenerse presente que una evaluación cualitativa que señale un alto nivel de exposición (un tiempo de exposición mayor al 50% de la jornada laboral semanal) deberá implicar necesariamente una evaluación cuantitativa para poder dimensionar el Nivel de Riesgo real de exposición.

Cuando en un mismo puesto de trabajo o actividad hay más de un trabajador se podrá aplicar el criterio de exposición similar para las evaluaciones respectivas.

**TABLA N° 2**

Periodicidad de la Vigilancia Ambiental en Relación al Límite Permisible Ponderado (LPP).

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Número de Veces Concentración Supera el LPP (a)</b>	<b>Periodicidad de Muestras</b>
<b>1</b>	Menor a 0,25 veces el LPP	Muestras ambientales cada 5 años
<b>2</b>	Mayor o igual a 0,25 veces y menor a 0,5 veces el LPP	Muestras ambientales cada 3 años
<b>3</b>	Mayor o igual a 0,5 veces y hasta 1 vez el LPP	Muestras ambientales cada 2 años
<b>4</b>	Mayor a 1 vez el LPP	Ver Nota c)

**Nota:**

- a) Los LPP deberán ser corregidos por extensión horaria y por altura cuando corresponda de acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.
- b) Para los Niveles de Riesgo 1, 2 y 3 siempre deberán implementarse mejoras en los procesos productivos considerando que la sílice es una sustancia cancerígena (IARC, 1996).
- c) Para el Nivel de Riesgo 4 el organismo administrador deberá señalar las medidas de control que deberá adoptar la empresa, informando de esta situación a la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) correspondiente. Hechas

las correcciones el organismo administrador deberá hacer un nuevo muestreo para evaluar su eficacia, dentro de los plazos establecidos por la ASR. Luego, en función de la nueva concentración ambiental encontrada se deberá reclasificar a la empresa en el Nivel de Riesgo que corresponde

- d) Cada vez que se produzca un cambio importante en el proceso productivo o haya un aumento significativo de la producción, el organismo administrador deberá realizar una nueva evaluación para determinar el nuevo Nivel de Riesgo en que se encuentra la empresa. Si este corresponde a 4 se aplicará lo establecido en Nota c).

**TABLA N° 3**

Periodicidad de Evaluación de la Salud a Trabajadores con Menos de 20 Años de Exposición a Sílice y según Número de Veces que se Supera el LPP.

<b>Grado de Exposición</b>	<b>Número de Veces Concentración Supera el LPP(*)</b>	<b>Menos de 20 años de Exposición</b>
<b>1</b>	Mayor a 0,5 veces y hasta 1,0 vez el LPP	Cuestionario de Salud, Radiografía de Tórax cada 4 años.
<b>2</b>	Mayor a 1,0 vez y menor a 1,5 veces el LPP	Cuestionario de Salud, Radiografía de Tórax cada 3 años.
<b>3</b>	Mayor o igual a 1,5 veces y hasta 2,0 veces el LPP	Cuestionario de Salud, Radiografía de cada 2 años.

4	Mayor o igual a 2,0 veces y hasta 5,0 veces el LPP	Cuestionario de Salud, Radiografía de Tórax anual
---	--	--

*(\*) Este límite permisible ponderado (LPP) deberá corregirse por altura y extensión horaria de acuerdo al D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.*

NOTA: Cuando se encuentren concentraciones superiores a 5 veces el LPP corresponde efectuar los cambios necesarios en forma inmediata debido a que esos niveles de exposición pueden generar silicosis aguda.

**Parte 2: para trabajadores expuestos a sílice en puestos de trabajo sin medición ambiental de sílice**

**ARTÍCULO 52°**

Al no conocer las concentraciones ambientales de sílice, se puede disponer de algunos antecedentes que permiten establecer el riesgo de exposición a sílice de los trabajadores: fraccionamiento del material que contiene sílice, la existencia de trabajos en espacios cerrados, el porcentaje sílice de la materia prima y el tiempo de exposición.

La Tabla N° 4 define un Grado de Exposición en función de esta información.

Grado de Exposición a Sílice, según Fracturamiento, Confinamiento de la Actividad de Riesgo y el % de Sílice Cristalina en la Materia Prima.

**TABLA N° 4**

Grado de Exposición a Sílice, según Fracturamiento, Confinamiento de la Actividad de Riesgo y el % de Sílice Cristalina en la Materia Prima.

<b>Fracturamiento (1)</b>	<b>Tipo de Espacio</b>	<b>% Sílice Cristalina</b>	<b>Grado de Exposición</b>
Hay Fracturamiento	Espacio Cerrado (2)	Mayor al 30%	4
		Entre 1 y 30%	3
	Espacio Abierto (3)	Mayor al 30%	3
		Entre 1 y 30%	2
No hay Fracturamiento	Espacio Cerrado (2)	Mayor al 30%	3
		Entre 1 y 30%	2
	Espacio Abierto (3)	Mayor al 30%	2
		Entre 1 y 30%	1

*Observación:*

(1) Fracturamiento de materia prima: Toda actividad que implique pulido, triturado, chancado, perforación, esmerilado, corte con herramientas de alta velocidad, tronadura, atomización abrasiva y demolición.

(2) Espacio Cerrado: Lugar que se encuentra delimitado por paredes y techo.

(3) Espacio Abierto: Lugar que se encuentra al aire libre, a la intemperie.

Los siguientes aspectos deberán considerarse para este tipo de trabajador en su evaluación de salud:

- a) Todo trabajador con menos de 20 años de exposición a sílice debe ser incorporado a un programa de vigilancia de la salud, según criterios establecidos.
- b) Todo trabajador con 20 o más años de exposición a sílice se le debe realizar un Cuestionario de Salud y una Radiografía de Tórax con técnica OIT cada 2 años.
- c) Aquellos trabajadores que realizan limpieza abrasiva con chorro de arena se les deben realizar una evaluación médica y una radiografía de tórax con técnica OIT

dentro de los 3 meses del inicio de la exposición en dicho puesto. Luego, anualmente aplicar un Cuestionario de Salud y tomar una radiografía de tórax con Técnica OIT.

## **TÍTULO XXII DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL**

### ***ARTÍCULO 53°***

De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Empresa.

### ***ARTÍCULO 54°***

Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

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

## **TÍTULO XXIII DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS**

### ***ARTICULO 55°***

El trabajador debe reconocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Será responsabilidad de cada jefe mantener el acceso a los equipos despejado de obstáculos. Se debe colocar a una altura máxima de 1,30 metros medidos desde el suelo hasta la base del extintor y encontrarse debidamente señalizados. Se indican algunas acciones para el correcto uso de los extintores:

1er Paso: Sacar el extintor del soporte

2do Paso: Dirigirse a la proximidad del fuego 3er Paso: Sacar el pasador de seguridad

4to Paso: Presionar el gatillo y dirigir el chorro a la base del fuego, en forma de abanico.

Importante: En lugares abiertos, la persona que esté operando el extintor debe dar la espalda al sentido del viento.

#### ***ARTICULO 56°***

Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para esos casos.

Si el trabajador no cuenta con la debida instrucción para la defensa en caso de siniestro, deberá unirse a la evaluación del área amagada con rapidez y orden.

#### ***ARTÍCULO 57°***

Todo trabajador debe ceñirse al plan de evacuación trazado para casos de emergencia, manteniendo el control en forma rápida y ordenada, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico. Todo trabajador debe ponerse a la disposición del Jefe que esté a cargo del control de un siniestro para colaborar en su extinción.

#### ***ARTÍCULO 58°***



No podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno, acetileno, parafina, bencina u otros, aunque se encuentren vacías.

### **ARTÍCULO 59°**

Todo trabajador deberá dar cuenta al Jefe inmediato o al área de Prevención inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

### **ARTÍCULO 60°**

Se distinguen las siguientes clases de fuego:

- Fuegos Clase A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son agua, polvo químico seco multipropósito.
- Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son polvo químico seco, anhídrido carbónico (CO<sub>2</sub>) compuestos halógenos (Halone) y espumas (Light Water)
- Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: polvo químico seco, anhídrido carbónico (CO<sub>2</sub>) y compuestos Halogenados (Halone)
- Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, aluminio, sodio y otros.

### **ARTÍCULO 61°**

Formas de Combatirlos: Los agentes extintores son específicos para cada metal:

El agua es conductora de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de la luz y fuerza.

El tetracloruro de carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la Empresa, el área de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

## **TÍTULO XXIV LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL (A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE 2017)**

### ***ARTÍCULO 62°***

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.”.

### ***ARTÍCULO 63°***

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos.

Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.”.

## **TÍTULO XXV ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES**

### ***ARTÍCULO 64°***

Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m<sup>3</sup>). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

## **TÍTULO XXVI RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario. a aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

### ***ARTÍCULO 65°***

Los factores psicosociales son entendidos como aquellas situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. En este último aspecto, es importante considerar que cuando un factor tiene la capacidad de afectar en forma negativa, estaríamos hablando de Riesgo Psicosocial. El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud así como también de eventuales causas de situaciones de acoso o de violencia en el trabajo.

### ***ARTÍCULO 66°***

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

### **TÍTULO XXVII PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Mediante resolución exenta N°336 de 2013 fue aprobado el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para medir la existencia y magnitud de estos factores en las distintas organizaciones de nuestro país, generando

recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y los problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

El 11 de octubre de 2022 el Ministerio de Salud promulgó mediante la Resolución Exenta N°1.448, la “actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, dejando sin efecto la Resolución Exenta N°1.433 del año 2017. Esta actualización ocurre como producto de las experiencias y aprendizajes de la aplicación del protocolo desde su oficialización en el año 2013, y las transformaciones que se han producido en el mundo laboral, con el objeto de contribuir con ambientes de trabajo que favorezcan la salud mental de sus trabajadores/as.

Por otro lado, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) promulga mediante la circular N°3.790 del 9 de noviembre de 2022, el nuevo Manual del método cuestionario CEAL–SM / SUSESO, el cual establece las bases metodológicas para la evaluación y gestión del riesgo psicosocial en los centros de trabajo de las empresas y organizaciones afectas a la Ley N°16.744.

Todas las empresas u organizaciones deben medir su nivel de riesgo psicosocial.

De acuerdo al Código del Trabajo, Art. 184 “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”. Asimismo, de acuerdo al D.S. 40, el empleador debe informar a sus trabajadores sobre los riesgos inherentes al proceso productivo.

### **ARTÍCULO 67°**

La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a:

En el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrados en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

<b>Riesgo de</b>	<b>Consecuencias</b>	<b>Medidas Preventivas</b>
<p>Riesgo psicosocial en el trabajo</p> <p>Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)</p>	<p>Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS.</li> <li>• Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta.</li> <li>• Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesional de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones</li> <li>• Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones).</li> <li>• Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo).</li> <li>• Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa).</li> <li>• Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros).</li> <li>• Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico).</li> <li>• Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud y/o el corrector de información del organismo</li> </ul>

		administrador Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control.
--	--	---

## **TÍTULO XXVIII POLITICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS PUERTO VENTANAS S.A.**

### **PÁRRAFO 1° PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS**

La empresa está comprometida a proporcionar un ambiente laboral saludable y seguro para todos sus trabajadores, así como también en contribuir a una mejor calidad de vida para ellos.

Nuestro enfoque es preventivo y educativo, en este sentido promovemos la más amplia capacitación para concientizar acerca de los riesgos y efectos del consumo problemático de alcohol y drogas no autorizadas.

En este sentido, la empresa reconoce que el abuso de alcohol y el consumo de drogas de abuso y/o ilícitas, estupefacientes o psicotrópicos sin receta o prescripción médica, son conductas que afectan la salud y disminuyen la capacidad física y psíquica en el desempeño laboral, pero, por, sobre todo, constituyen un factor importante de riesgo en la ocurrencia de accidentes laborales.



Por tanto, la empresa: a) promueve la prevención mediante campañas y la entrega de orientación para todos los trabajadores de Puerto Ventanas S.A b) establece un sistema de control de prevención y control de consumo de estas sustancias con el fin de velar por la salud y bienestar de los trabajadores y el resguardo de la seguridad en las operaciones de la empresa.

Todo lo anterior, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial el derecho a la vida privada que todos los trabajadores tienen sobre sus conductas fuera del trabajo y al derecho a la no discriminación conforme a las disposiciones que más adelante se señalan.

En virtud de lo anteriormente expresado, la empresa dispondrá de acciones permanentes de educación e información a sus trabajadores, que permitan alcanzar los propósitos de prevención del consumo de alcohol y drogas.

## **PÁRRAFO 2: PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL.**

1. Trabajar bajo los efectos de alcohol o drogas es causa de accidentes y daños a la salud, por lo que portar, distribuir, consumir durante el trabajo o encontrarse bajo sus efectos, no es tolerable en PVSA.
2. En todas las actividades oficiales de la empresa dentro de las instalaciones de PVSA, no será permitido el consumo de alcohol.
3. No se permitirá el ingreso al interior de las instalaciones de las empresas de ninguna persona que se encuentren bajo la influencia de alcohol o drogas.
4. En relación al alcohol y drogas deben considerarse las siguientes situaciones:
  - a) Consumo de drogas lícitas. El consumo de drogas lícitas se acepta únicamente con indicación médica. Las personas que realicen labores vinculadas a riesgos críticos, debidamente definidos, deben comunicar estas circunstancias a su jefatura o al Departamento de Prevención de Riesgos, Seguridad y Emergencias acompañando los antecedentes médicos correspondientes.
  - b) Programa de rehabilitación. Los trabajadores que manifiesten tener un problema de adicción o consumo problemático de alcohol y drogas y deseen superarlo, podrán ser incorporados, por única vez, a un programa de rehabilitación de acuerdo a los sistemas de salud y beneficios de la empresa según lo indicado en el programa de ayuda al trabajador código: P-005-A&D V\_1. La información médica de este programa, debe ser manejada en forma confidencial.

- c) Exámenes aleatorios de alcohol y drogas lícitas e ilícitas. El Departamento Prevención de Riesgos y Seguridad implementará un Programa de detección de Alcohol y Drogas, con exámenes de detección aleatorios y despersonalizados en un marco de respeto y confidencialidad, conforme a los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad y a la Política y programa de prevención del consumo de drogas y abuso de alcohol.
- d) Examen de alcohol y drogas lícitas e ilícitas en caso de accidente. A todos los trabajadores que participan en un accidente del trabajo se les practicará un examen para detectar si se encuentran bajo los efectos de alcohol o drogas según lo indicado en el procedimiento ocupacional de testeo de alcohol y drogas, código: P-002-A&D V\_01.
- e) Examen de alcohol y drogas lícitas e ilícitas en caso de sospecha o flagrancia. Los trabajadores que presumiblemente se encuentren bajo la influencia de alcohol o drogas, antes del ingreso al trabajo o durante la jornada laboral serán retirados del área y sometidos a examen de detección.

5. En todos los casos anteriores los trabajadores deben ser alejados de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo que se señala el Reglamento interno de orden, Higiene y Seguridad.

6. La aplicación de exámenes toxicológicos aleatorios de drogas ilegales al ingreso o durante la jornada laboral, deberá realizarse con el consentimiento informado de los trabajadores, quienes, aceptarán explícitamente dichos exámenes. El proceso de toma de muestras y aplicación de exámenes deberá desarrollarse en un marco operacional que garantice la máxima objetividad, confiabilidad, validez científica y eficiencia técnica de los procedimientos y sus resultados, sean estos cualitativos y/o cuantitativos, respetando la dignidad del trabajador durante todo el proceso.

Esta disposición se fundamenta en la protección de la salud y la seguridad del trabajador y/o de terceros, según se establece en el Artículo 19 N° 16 de la Constitución Política y en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo, que fija el sentido y alcance de los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, referidos al derecho a la no discriminación en el ámbito laboral que no sea basada en la capacidad e idoneidad.

El Trabajador que se niegue a someterse a un examen toxicológico, o a una evaluación especializada cuando ha presentado indicadores presuntivos (signos evidentes o conductas de riesgo), además de ser retirado de la faena en que se encuentre, será amonestado en forma escrita con copia a la carpeta personal, señalando la falta correspondiente.

### **PÁRRAFO 3: OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL.**

Esta Política tiene los siguientes objetivos:

- a) Promover y mantener un ambiente de trabajo seguro, sano, grato y productivo para sus trabajadores, libre de drogas y alcohol.
- b) Capacitar y concientizar acerca del consumo problemático de alcohol y drogas ilícitas
- c) Evitar la comercialización, porte y consumo de drogas, y abuso de alcohol en dependencias de la Empresa.
- d) Prevenir el uso indebido de drogas y el abuso del alcohol por parte del personal de la Empresa, como también de quienes, en calidad de contratistas, temporales, transitorios o bajo otra modalidad, participan en forma directa en sus operaciones o faenas.
- e) Promover entre los trabajadores un positivo desarrollo humano, a través de un estilo de vida sano, responsable, libre del consumo indebido de drogas y del abuso de alcohol.
- f) Consolidar en el personal, a través de la capacitación permanente, la toma de conciencia de las consecuencias nefastas del consumo indebido de drogas y el abuso de alcohol.
- g) Dar cumplimiento a las normas legales vigentes sobre la materia y en particular, lo dispuesto en la Ley 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y que regula este tema en sus aspectos de tráfico y consumo y en el artículo 5 del Código del Trabajo que dispone que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

### **PÁRRAFO 4: PROHIBICIONES DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL**

Como se desprende de lo previamente expuesto, PUERTO VENTANAS considera que el abuso del alcohol y el uso de drogas por parte de los trabajadores tiene un importante impacto en la vida familiar y social de la persona, afectando en forma negativa su propia capacidad para desempeñarse correctamente, junto

con producir efectos adversos sobre la seguridad, eficiencia y productividad de sus compañeros. Por consiguiente, las siguientes serán **prohibiciones de orden para el trabajador y tendrán el carácter de esenciales, por lo que la infracción a cualquiera de ellas será estimada como un incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo:**

- a) El consumo, posesión, distribución y/o comercialización de drogas ilegales o estupefacientes en los recintos de la empresa, de sus clientes y en donde el trabajador se encuentre en representación del Empleador. En caso de conductas de tráfico de drogas ilícitas, sea esta compra o venta, al interior de las dependencias de la empresa o de clientes, o en donde el trabajador se encuentre en representación del Empleador, se realizarán las respectivas denuncias de las partes involucradas a la policía o fiscalía.
- b) El consumo, posesión, distribución y / o comercialización de alcohol o drogas lícitas sin prescripción médica, en los recintos de la Empresa, de clientes, o en donde el Trabajador se encuentre en representación del Empleador.
- c) Presentarse al trabajo o desempeñarse en el mismo bajo la presencia de drogas o bajo la influencia del alcohol.
- d) Negarse, sin causa justificada, a someterse a los exámenes de control toxicológico que se apliquen siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de PVSA y en la Política de Alcohol y Drogas (A&D) de la empresa.
- e) Intentar adulterar por cualquier medio los resultados de los exámenes de alcohol y drogas que se apliquen.
- f) Vulnerar o quebrantar las garantías de confidencialidad de información que diga relación con cualquier aspecto de carácter reservado perteneciente al proceso de control toxicológico aplicado a cualquiera de los Trabajadores de la Empresa.
- g) Estas prohibiciones se entenderán referidas a cualquier tipo de bebida alcohólica y a todas las sustancias ilícitas, droga, estupefacientes y sicotrópicas mencionadas en la Ley 20.000, debiendo entenderse incorporadas, además, las sustancias controladas como fármacos de uso terapéutico con potencial adictivo.

PUERTO VENTANAS y todo su personal deberá cumplir con las prohibiciones precedentes.

PUERTO VENTANAS, según lo indicado en el procedimiento de contratistas sobre la política de alcohol y drogas código: P-009 A&D V\_1, estipulará en los contratos que celebre con sus contratistas, que éstos asuman la obligación de adoptar medidas para evitar que sus respectivos trabajadores incurran en tráfico, porte y/o consumo de alcohol y drogas en los recintos y faenas de la Empresa, que, asimismo, dichos contratistas se comprometan a efectuar controles para detectar abuso en el consumo de estas sustancias, y acepten que PUERTO VENTANAS podrá practicar exámenes con este propósito a sus trabajadores, cuando éstos se encuentren desarrollando faenas para la Empresa.

Cualquier violación a estas reglas se entenderá una falta grave al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo que facultará a PUERTO VENTANAS a aplicar las medidas reglamentarias y legales acordes a la correspondiente infracción, entre las cuales se contempla el despido por término del contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 160 del C. del T. o bien, la expulsión de sus recintos si el infractor tiene otra calidad o es trabajador por cuenta de terceros.

Conductas tipificadas como delitos o faltas penales, o que podrían revestir estas características, no están cubiertas por esta Política y Programa, por lo que PUERTO VENTANAS deja expresamente establecido que ante situaciones de esta naturaleza no brindará apoyo a los presuntos responsables y éstos quedarán expuestos a las acciones judiciales que corresponda. Sin perjuicio de ello, será causal inmediata de despido, o de caducidad del contrato para la prestación de servicios subcontratados por la tenencia, comercialización o tráfico de drogas, en general, debidamente comprobado, que se efectúe en los recintos de la Empresa, en naves atendidas por ésta, en sus vehículos y maquinarias, o en vehículos y maquinarias subcontratadas que se encuentren al servicio de sus operaciones.

#### **PÁRRAFO 5: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL**

El programa de prevención se desarrollará en base a actividades orientadas a la educación y promoción de la salud, mediante la entrega de información de los efectos nocivos para la salud de este tipo de adicciones, la sensibilización frente al problema y la motivación para prevenir la ingesta indebida o abusiva de estas

sustancias; además de verificar que su personal se encuentre ajeno al consumo de tales sustancias, mediante exámenes periódicos y obligatorios a sus trabajadores.

El programa y exámenes de prevención establecidos en la presente Política, tiene por principal objetivo, fortalecer en el trabajador una conducta de rechazo al consumo de drogas y de abuso de alcohol.

### **Actividades del Programa:**

#### **1. Educación y Promoción de la Salud**

La educación y promoción de la salud incluirá el desarrollo de actividades orientadas a la sensibilización, educación e información en torno al abuso de drogas y alcohol, a la promoción de hábitos y estilos de vida saludables, y a la valoración de una conducta sana, responsable y de compromiso con la prevención en la ingesta de estas sustancias. De este modo, se espera que cada persona que participe de esta acción educativa se mantenga alerta frente a eventuales riesgos, para que pueda participar con mayor eficacia y compromiso en el esfuerzo colectivo que la Empresa ha emprendido sobre esta materia.

Con este propósito, se programarán actividades y temas a desarrollar en el ámbito de la promoción de la salud y prevención, y se resolverá sobre la conveniencia y oportunidad de incluir a las familias en este tipo de actividades. En esta etapa se puede considerar el desarrollo de actividades tales como:

- Charlas orientadas a la sensibilización y difusión del Programa y sobre la problemática del abuso de drogas y alcohol, sus efectos en la salud, en el trabajo, y sus vinculaciones con actividades ilícitas conexas.
- Se difundirá y entregará información, artículos, mensajes y afiches, a través de la organización y medios internos de la Empresa e Instituciones externas especialistas en la materia.
- Talleres orientados al desarrollo personal y a la formación de grupos de análisis y discusión sobre el tema, desarrollados por profesionales en estas materias.
- Campañas de difusión y sensibilización internas: Actividad que tiene por objetivo difundir la política de alcohol y drogas (A&D) al personal propio y externo a la compañía.

#### **2. Capacitación de Monitores**

Se podrá capacitar a empleados idóneos, de distintos niveles, especialmente entre quienes dirigen departamentos o tienen responsabilidades en la conducción de equipos de trabajo, para el desempeño de funciones de monitores y supervisores que apoyen el desarrollo del proceso de prevención.

Los monitores contribuirán a reforzar las acciones de prevención respecto del posible consumo de drogas y abuso de alcohol. Estas personas, además de capacitación, deben poseer interés y motivación para colaborar en estas actividades y ser reconocidos por sus pares como personas idóneas y confiables.

### **3. Detección y Control**

La detección y control estará orientada a la prevención y a la atención de las condiciones de deterioro en el desempeño laboral, a la prevención e investigación de accidentes e incidentes, a la detección del consumo de drogas y alcohol en el trabajo, por medios que respeten la privacidad de las personas, y a la práctica de las medidas de seguridad, administrativas y disciplinarias necesarias, todo ello en conformidad a la normativa legal y reglamentaria correspondiente.

PUERTO VENTANAS se reserva el derecho a realizar controles a los trabajadores/as de la sustancia que se determinaron prohibidas. Estos controles se registrarán de acuerdo con la normativa vigente.

Será obligación de toda persona de nuestra empresa, sin distinción alguna, participar en los procesos de control de drogas y alcohol establecidos en esta Política.

El resultado positivo, o la negativa a someterse a un examen de drogas o de abuso de alcohol de un trabajador, motivará a lo menos, el retiro del trabajador de la faena o instalaciones de PUERTO VENTANAS o de Puerto de Ventanas en que estuviere cumpliendo funciones y además, una amonestación escrita conforme a lo establecido en las normas de orden del presente reglamento.

Se consideran diferentes modalidades o procedimientos de detección del consumo:

#### **a) Exámenes para el Personal que postula a PUERTO VENTANAS S.A.**

Toda persona que postule a PUERTO VENTANAS , bajo cualquier modalidad de contratación, deberá someterse a exámenes pre-ocupacionales de detección del consumo de drogas y alcohol. Estos serán realizados por laboratorios idóneos, y se

cautelará la confidencialidad de los resultados. Los postulantes con resultados positivos no serán contratados por la Empresa.

**b) Exámenes para Personal de PUERTO VENTANAS S.A.**

Como medida de control, se tomarán muestras o exámenes de consumo de drogas y alcohol. Éstos serán de aplicación de manera aleatoria y despersonalizada y se obtendrá una muestra de todos los trabajadores de la Empresa, por lo que cualquiera de ellos podrá ser seleccionado para tomarse exámenes de este tipo.

La selección será al azar y se ajustará al procedimiento que se señala más adelante. La esencia del procedimiento al azar es que todo trabajador, cualquiera sea su función, tiene igual probabilidad de ser elegido en cada ocasión que se efectúa una selección (el haber sido seleccionado en una ocasión anterior no excluye la posibilidad de volver a serlo en una oportunidad siguiente). Además, el método de selección es del todo impredecible.

**c) Exámenes en caso de accidentes o incidentes en faenas.**

En caso de accidentes o incidentes en el trabajo, los trabajadores afectados y/o involucrados, serán enviados a la Mutual adherida, para efecto de recibir la atención medica correspondiente. A su vez los exámenes respectivos, de alcohol y drogas, serán realizados por la Mutualidad. Posteriormente la Mutualidad enviará los resultados de los exámenes practicados.

Estos exámenes tienen el carácter de obligatorios para todo el personal, sin exclusión alguna.

El trabajador desarrollará los máximos esfuerzos para presentarse en el lugar y momento requeridos y cumplir con su obligación.

La empresa se reserva el derecho de realizar exámenes complementarios, a los ya definidos, de acuerdo con el espíritu de la presente Política.

**PÁRRAFO 6: DEL RESPONSABLE DE LA POLITICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DROGA Y ABUSO DE ALCOHOL**

Para efectos de la implementación, control y buen funcionamiento de los procedimientos y medidas contenidos en el presente Reglamento, PUERTO VENTANAS designa como responsable de la POLITICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS, al Jefe del Departamento de Prevención, Seguridad y Emergencia, quien coordinará las gestiones pertinentes según corresponda, sin perjuicio de las facultades para



delegar dicha función y las que pueda ejercer el Gerente de Explotación Sostenible y/o la Subgerenta de Personas de PUERTO VENTANAS .

Los Trabajadores que se desempeñen en puestos de jefatura o supervisión, obtendrán capacitación e instrucción especial referente a estrategias de derivación y abordaje de situaciones de consumo de drogas y abuso del alcohol. Todos los trabajadores de la empresa serán informados respecto a los contenidos de estas estrategias en los términos señalados en la política.

Adicionalmente, para que los objetivos, prohibiciones y procedimientos contenidos en este Reglamento sean conocidos por todos los Trabajadores desde el principio de la relación laboral, el tema relativo al alcohol y drogas será incluido en el proceso de inducción de quienes se incorporen a la Empresa.

#### ***PÁRRAFO 7: PROGRAMA DE AYUDA AL TRABAJADOR CON PROBLEMAS DERIVADOS DEL CONSUMO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL, DEL***

La Empresa dispondrá de un Programa de Ayuda al trabajador que pudiese presentar problemas derivados del consumo de drogas y abuso de alcohol. Este Programa considera una orientación al trabajador y derivará los casos que se presenten y necesiten tratamiento a una Institución de beneficencia o previsión de salud del trabajador los que asumirán el costo del tratamiento de acuerdo con sus normas propias.

Cualquier trabajador podrá manifestar al responsable de la política de alcohol y drogas de la empresa, si tiene una relación problemática con el alcohol y/o las drogas, solicitando su orientación y la voluntad de adherirse a un tratamiento. Esta información será absolutamente confidencial.

#### ***DEL PROCEDIMIENTO DE TOMA DE MUESTRAS, CONTROLES Y EXÁMENES***

1° Los exámenes preventivos serán aplicados periódicamente, con una frecuencia aleatoria de 10 veces al año. Cada episodio de toma de muestras y exámenes, considerará un número de trabajadores seleccionados al azar equivalente al 20% de la dotación de la empresa presente al momento del control, considerando para estos efectos al 100 de la dotación. La selección aleatoria se hará a través de un sistema manual de sorteo por tómbola, por el cual se

seleccionará los nombres de los Trabajadores a examinar de entre todo personal de la Empresa, sin exclusión de ninguno, sin importar su cargo. Al sorteo podrán asistir el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de PUERTO VENTANAS y dos trabajadores seleccionados por sorteo para tal efecto.

Lo anterior, es sin perjuicio de la facultad de la Empresa para efectuar exámenes ocupacionales específicos de alcohol y drogas a un Trabajador o grupo de Trabajadores, especialmente si así lo exigen los procedimientos de seguridad del lugar en que se desarrollarán los trabajos o si así lo exige la ley. Para la realización de los exámenes, cada Trabajador podrá ser citado por el Responsable de la Política en la Empresa (RPE) o por quien designe él. En tal citación, que puede ser escrita o verbal, se indicará la fecha, hora y lugar en que deberá presentarse para la toma del examen.

Los exámenes y análisis de muestras a que se refiere este título se practicarán por **Global Partners SpA**, empresa externa con reconocido prestigio y experiencia en la materia, o bien otra que PUERTO VENTANAS determine, o por el organismo administrador del seguro de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley 16.744.

2° Los exámenes podrán realizarse en las dependencias de la Empresa o, en su defecto, directamente en las oficinas de la empresa de servicios de testeos o del Organismo Administrador del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales o en las dependencias del cliente mandante. En cualquiera de los casos, debe existir una infraestructura adecuada para la realización de los exámenes, que garantice la privacidad, comodidad y seguridad necesaria, con un estándar de higiene y privacidad adecuado.

3° Al momento de iniciar el examen, el Trabajador deberá dejar constancia de su asistencia y aceptación al procedimiento de testeo. En éste deberá indicar su nombre, número de cédula de identidad, teléfono o celular y dirección, junto con señalar los medicamentos que está consumiendo, si tal fuera el caso. Estos formularios serán manejados únicamente por el encargado del proceso de testeo y de manera totalmente confidencial.

La empresa, además del alcohol, podrá testear aquellas drogas que estime necesario, siendo consideradas al menos: cocaína, marihuana, meto-anfetaminas, anfetaminas, opiáceos y benzodicepinas.

4° Los exámenes consistirán en la toma de muestras de fluidos corporales, utilizando el test de saliva. Para esto, se utilizará dispositivos individuales y desechables de uso laboral y que cumplan con los requerimientos mínimos establecidos en el Política de Alcohol y Drogas de PUERTO VENTANAS, entre ellos, que los dispositivos quedan automáticamente sellados una vez tomada la muestra, no siendo posible su adulteración y manipulación posterior.

5° Los resultados de los exámenes son de absoluta confidencialidad, por lo que la información podrá ser manejada sólo por el jefe de RRHH y el Gerente de la Empresa. El jefe de RRHH o quien lo represente, será el único interlocutor válido de la Empresa para efectos de transferencia de información.

El Laboratorio proporcionará a cada persona que haya sido seleccionada para el examen, un formulario, a través del cual el trabajador otorga su consentimiento bajo firma, para la ejecución de este.

6° El programa considerará un sistema para registrar a quién fue seleccionado y, por razones justificadas, no pudo someterse a una prueba. Del mismo modo, aquel trabajador que por motivos de salud se encuentre tomando medicamentos del tipo psicofármacos, deberá acreditarlo con la debida prescripción médica e informarlo oportunamente a la persona que le tomará el examen, con el objeto de que esa información sea considerada al momento de realizarse el análisis correspondiente.

7° Si el resultado del examen es negativo, el Trabajador será informado de este hecho inmediatamente. Si el resultado del examen es positivo, se le informará también de forma inmediata y se procederá según lo siguiente:

- a) El test de alcohol se considera positivo si la persona tiene sobre 0,300 gr/l de alcohol en la sangre. Si el resultado es mayor a 0.300 gr/l, se considera que el trabajador está bajo la influencia del alcohol y si el resultado es mayor a 0,800 gr/l se considera que la persona está ebria. En ambos casos, el Trabajador no podrá ingresar o retornar a sus funciones, sino hasta la jornada de trabajo siguiente. Todo lo anterior, es sin perjuicio de otras sanciones que pueda determinar el Empleador y que están establecidas en el artículo 99 de este Reglamento y en la Política de A&D de la empresa.

b) Para el caso de drogas, se considerará como resultado positivo, si el test arroja la presencia de alguna droga, en este caso el trabajador quedará suspendido de sus funciones y se aplicaran las sanciones establecidas en el artículo 99 de este Reglamento y en la Política de A&D de la empresa.

La presencia o cantidad de una droga presente en la orina, saliva, sangre o pelo se establece de acuerdo a los puntos de corte en nanogramos por mililitro que el Instituto de Salud Pública de Chile ha definido, o a falta de estos, los que la norma internacional sugiere y que es regulada por SAMHSA (Administración de Servicios de Salud Mental y Sustancias de Abuso) de EE.UU., tanto para la técnica de test primarios o de inmuno ensayo como la de confirmación en cromatografía de gases o espectrometría de masa (GC/MS).

A continuación, se muestra una tabla con los puntos de corte en orina para las principales drogas que son controladas en el ámbito laboral, los cuales pueden ser modificados por Resoluciones de ISP:

<b>Drogas</b>	<b>Tem a</b>	<b>Punto de corte de screeners ISP -SAHMSA (ng/ml)</b>	<b>Punto de corte Laboratorio de confirmación (CG/</b>
Anfetaminas	Amp	50	250
Benzodiazepinas	Bzo	0	300
Cocaína	Coc	30	100
Marihuana	Thc	0	15
Metanfetaminas	MAMP	15	250
Opiáceos	Opi	0	300
		50	
		0	
		30	
		0	

8° Los resultados positivos verificados por el médico contralor, conforme a lo señalado en el artículo anterior, darán lugar a la aplicación de las sanciones contempladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

No obstante, lo anterior, tales resultados positivos podrán ser considerados como incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo, tomando en cuenta la función, responsabilidades, importancia y otros elementos del cargo desempeñado por el Trabajador con examen positivo.

## **PÁRRAFO 8: DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO A LAS PROHIBICIONES RELATIVAS A ALCOHOL Y DROGAS**

El incumplimiento de las “prohibiciones relativas a alcohol y drogas” por parte de cualquier trabajador de la empresa, se considera una falta, aplicándose las siguientes medidas disciplinarias de acuerdo a su gravedad.

### **1. Resultado positivo verificado a alcohol:**

En caso de que un trabajador arrojara un resultado positivo a alcohol, es decir con un nivel de alcohol en la sangre superior a 0,000 gr/l o escala equivalente se evaluará las acciones a tomar por rangos de acuerdo a los niveles de alcohol en la sangre.

- a) En el caso de que un trabajador se presente a cumplir sus funciones con presencia de alcohol, es decir, sobre 0,000 gr/l y menos de 0,299 gr/l, se considera una falta leve a la presente política. En este caso, el trabajador no podrá realizar ninguna actividad riesgosa por al menos dos horas, debiendo permanecer en un puesto de trabajo seguro.
- b) En el caso de que un trabajador se desempeñe o se presente a cumplir sus funciones bajo la influencia del alcohol, es decir sobre 0,300 gr/l y hasta 0,799 gr/l, se considera una falta grave. En este caso, el trabajador deberá ser trasladado en forma inmediata a su domicilio en un vehículo de la empresa, siendo descontado el tiempo no trabajado. Adicionalmente, la Gerencia de Personas y Sostenibilidad hará una carta de amonestación. El trabajador será citado a una entrevista con la RPE, en la que se reforzará la política y se formalizará su ingreso a un programa de seguimiento por un mes, a través del registro RCCIPS-5-3-2. Este programa de seguimiento, considera la realización de test de alcohol al menos una vez a la semana, previo a ingresar su puesto de trabajo, comenzando el primer día de su regreso después del resultado positivo. En caso de dar un resultado positivo nuevamente en este período de seguimiento, o en una segunda oportunidad, independiente del plazo transcurrido, será desvinculado por “Acciones u omisiones que pongan en peligro al trabajador o a la faena o por

incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo”, conforme a lo dispuesto en el número 5° del artículo 160 del Código del Trabajo.

- c) En el caso de que un trabajador se desempeñe o se presente a cumplir sus funciones en estado de ebriedad, es decir sobre 0,800 gr/lt, se considera una falta muy grave. En este caso, el trabajador deberá ser trasladado en forma inmediata a su domicilio en un vehículo de la empresa, siendo descontado el tiempo no trabajado. Adicionalmente, el encargado de Recursos Humanos hará una carta de amonestación, El trabajador será citado a una entrevista con la RPE, en la que se reforzará la política y se formalizará su ingreso a un programa de seguimiento por dos meses, a través del registro RCCIPS-5-3-2. Este programa de seguimiento, considera la realización de test de alcohol al menos una vez a la semana, previo a ingresar su puesto de trabajo, comenzando el primer día de su regreso después del resultado positivo. En caso de dar un resultado positivo nuevamente en este período de seguimiento, o en una segunda oportunidad, independiente del plazo transcurrido, será desvinculado por: Acciones u omisiones que pongan en peligro al trabajador o a la faena o por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

## **2. Resultado positivo verificado a drogas o estupefacientes.**

En el caso de que un trabajador consuma, desempeñe o se presente a cumplir sus funciones con presencia de drogas estupefacientes (ejemplo: cocaína, marihuana, éxtasis, LSD, heroína, etc), se considera una falta muy grave al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y a la Política de Prevención de consumo de Alcohol y Drogas.

En este caso, el trabajador deberá ser trasladado en forma inmediata a su domicilio en un vehículo de la empresa, siendo descontado el tiempo no trabajado. Adicionalmente, el encargado de Recursos Humanos hará una carta de amonestación. El trabajador será citado a una entrevista con la RPE, en la que se reforzará la política y se formalizará su ingreso a un programa de seguimiento por seis meses, a través del registro RCCIPS-5-3-2. Este programa de seguimiento, considera la realización de test de drogas al menos una vez al mes. El trabajador, no podrá reintegrarse a sus funciones hasta que arroje un resultado negativo.

En caso de dar un resultado positivo nuevamente en este período de seguimiento, o en una segunda oportunidad, en un plazo de 2 años desde la falta, será desvinculado por: Acciones u omisiones que pongan en peligro al

trabajador o a la faena o por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

En el caso de que un trabajador presente resultado positivo y no reconozca el consumo, será separado de sus funciones hasta que se obtenga el resultado por parte del laboratorio de confirmación de acuerdo a protocolo de testeo PTOC-5-2.

Mientras el trabajador se encuentra separado de sus funciones de trabajo habituales, gozará de pago de remuneraciones en caso de que el informe del médico contralor sea negativo y será restituido a sus funciones.

Si el informe del médico contralor de A&D confirma el resultado positivo, los días no trabajados serán descontados y no podrá reintegrarse a sus funciones hasta que arroje un resultado negativo e ingrese al programa de seguimiento.

Con la finalidad de garantizar la seguridad del trabajador, este no podrá reintegrarse al trabajo, hasta que se den las siguientes opciones copulativas:

- Obtenga un resultado negativo a un test de drogas.
- Sea evaluado por el Profesional Experto en Adicciones y se recomienden las acciones a seguir dada la situación de consumo del trabajador.
- El trabajador se integre voluntariamente a un tratamiento si es el caso. Este tratamiento será cubierto por los sistemas de seguridad social que corresponda.

### **3. Resultado positivo verificado a psicotrópicos.**

#### **3.1 Cargos Críticos o de alta exposición a riesgos de accidentes.**

En caso de que un trabajador, diese un resultado “positivo” a drogas que son psicotrópicos y este desempeñe un cargo crítico o de alta exposición a riesgos, será separado de sus funciones hasta que su médico acredite su capacidad física y psíquica para desempeñar su función sin riesgos, siendo trasladado a su domicilio.

En este caso, el trabajador deberá presentar al RPE en el menor plazo posible (24 horas) la receta médica emitida por el médico que lo está tratando y un certificado médico que avale que el consumo de los psicotrópicos recetados

no afectan sus capacidades para desempeñar su cargo en forma segura, en conformidad a Procedimiento de Consumo Bajo Prescripción Médica PCAD-1-3. En caso contrario, deberá ser tratado estando con licencia médica. El RPE podrá solicitar que el trabajador sea separado en forma inmediata de sus funciones hasta que presente los documentos señalados.

Si el trabajador ha terminado el tratamiento y ha suspendido la ingesta de psicotrópicos, deberá presentar un certificado de alta médica o certificado de tratamiento medicamentoso finalizado y completar el Registro de Término de Tratamiento, RTT-4-2-3, previo a su ingreso.

Si un trabajador que desempeña un cargo crítico o de alta exposición a riesgos, no presenta la receta médica emitida por el médico que lo está tratando y el certificado médico que avale que el consumo de los psicotrópicos recetados no afectan sus capacidades psicológicas y físicas para desempeñar su cargo en forma segura, el encargado de Recursos Humanos hará una carta de amonestación con copia a la Inspección del Trabajo, en conformidad a Procedimiento de Consumo Bajo Prescripción Médica PCAD-1-3.

Si el trabajador presenta estos documentos, será incorporando al programa de seguimiento de enfermedades, en conformidad a Procedimiento de Seguimiento de Tratamientos de Enfermedades, PSTEA-4-2. En caso de que un trabajador incurra en una nueva falta a la política, por consumir psicotrópicos sin prescripción médica, será amonestado por escrito nuevamente. Adicionalmente, el trabajador será citado a una entrevista con la RPE, en la que se reforzará la política y se formalizará su ingreso a un programa de seguimiento por tres meses, a través del registro RCCIPS-5-3-2. Este programa de seguimiento, considera la realización de test de drogas al menos una vez al mes. El trabajador, no podrá reintegrarse a sus funciones hasta que arroje un resultado negativo. En caso de dar un resultado positivo nuevamente en este período de seguimiento, o en una tercera oportunidad, independiente del plazo transcurrido, será desvinculado por: Acciones u omisiones que pongan en peligro al trabajador o a la faena o por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

### **3.2 Cargos No Críticos o de baja exposición a riesgos de accidentes**

Si un trabajador ocupa una posición “no crítica” o de bajo riesgo de accidentes y diese un resultado positivo a psicotrópicos, deberá presentar al



RPE la receta médica emitida por el médico que lo está tratando. Si el trabajador no presenta la receta médica, el encargado de Recursos Humanos hará una carta de amonestación con copia a la Inspección del Trabajo, por infringir la Política de A&D y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, por consumo de fármacos psicotrópicos sin receta médica, lo que constituye una automedicación. Si esta conducta es reiterada, el Gerente PUERTO VENTANAS evaluarán su desvinculación.

#### **PÁRRAFO 9: DE LOS CONTROLES POST INCIDENTE O ACCIDENTE.**

En especial consideración a la Política de Seguridad y Salud Ocupacional que está desarrollando la empresa, y la imperiosa necesidad de disminuir toda posibilidad de incidentes o accidentes que afecten a sus trabajadores, clientes, equipos e imagen de la empresa, se estableció como parte medular de la Política de alcohol y drogas y de este Reglamento, que con posterioridad a todo incidente grave o accidente, los participantes directos del mismo y como parte de la investigación del incidente, podrán ser sometidos a Test de alcohol y drogas a requerimiento de la Gerencia PUERTO VENTANAS . Para una mayor precisión de estos hechos, se establece las condiciones en que esto sucederá:

- o Cuando se establece que un incidente, pudo tener consecuencias graves, o haber provocado un accidente con daños a personas, imagen y equipos.
- o Si un accidente ocurre dentro de la jornada laboral o en las instalaciones de la compañía o sus clientes y resulta con heridas alguien quien requiera atención médica.
- o Los empleados se someterán a una prueba si son partícipes directos en un accidente que resulte en daños físicos a cualquier propiedad de la compañía, producto, equipo o maquinaria y/o propiedades en las instalaciones de la compañía o sus clientes.
- o Los Conductores de vehículos en general, se someterán a un testeo si ocurre un accidente en que participe el vehículo motorizado conducido por ellos y de propiedad o responsabilidad de la empresa.

#### **PÁRRAFO 10: DE LA VIGENCIA DE LA POLITICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS PUERTO VENTANAS S.A.**

la presente política de prevención y control sobre consumo de alcohol y drogas en Puerto Ventanas S.A. tendrá una vigencia de dos años, a contar del día 01 de septiembre de 2024, pero se entenderá prorrogada automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores o de sus organizaciones Sindicales.

## **TÍTULO XXIX LEY NÚM. 21012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.**

### ***ARTÍCULO 83°***

Artículo único. - Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis: "Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

## **TÍTULO XXX LEY NÚM. TRABAJO BAJO AMBIENTE COVID-19 (PLAN DE ACCIÓN Y MEDIDAS SOBRE EL RIESGOS DE CONTAGIO)**

### ***ARTÍCULO 84°***

Atendido el impacto evidente que el COVID-19 ha tenido sobre los grupos humanos y las medidas que se han ido delineando por autoridades sanitarias a nivel global y también nacional, Muellaje STI, siguiendo las directrices emitidas tanto por el Ministerio de Salud, el Ministerio de Economía y la propia Dirección del Trabajo referido a métodos de trabajo seguro, viene en regular las siguientes medidas para evitar y, en su caso, mitigar los riesgos de contagio por ese virus dentro de los establecimientos en los que presta servicios.

Dada las obligaciones que competen al empleador en materia de prevención de riesgos profesionales conforme lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, Ley N° 16.744 y D.S. N° 594 de 1999 y también las reglas sobre autocuidado de cada trabajador, se contendrán en este Título, cuyo cumplimiento será obligatorio e indispensable para mantener controlado el riesgo de contagio dentro de la faena.

### ***ARTÍCULO 85°***

La Empresa mantendrá dentro de las charlas de seguridad el deber de informar los riesgos que atañen a la propagación de este virus, la forma de contagio, principales síntomas y acciones que deberán tomar tanto los trabajadores como medida de autocuidado como el empleador referido a las derivaciones de quienes presenten síntomas pudiere considerados contactos estrechos o se encuentren en situación de sospecha por contagio.

Este virus, como se ha informado, se propaga por el contacto entre personas. La vía más común de transmisión será mediante la inhalación de gotitas procedentes de la nariz o la boca que salen de la persona contagiada fuere al hablar, toser, estornudar e incluso cuando ésta exhala. Estas gotas, además, pueden quedar sobre objetos, superficies que se encuentran en las proximidades del enfermo o contagiado cuando realiza algunas de esas acciones, las que podrán mantenerse en esas superficies, de acuerdo con lo informado por la Organización Mundial de la Salud, por hasta 72 horas en superficies de plástico y acero inoxidable, por un periodo de hasta 24 horas en superficies de cartón y por un periodo de menos de 4 horas en superficies de cobre.

Respecto de la sintomatología y desarrollo del cuadro clínico se ha informado que éste se desarrolla en un tiempo máximo de 11 días. La sintomatología más común, según se ha acreditado, responde a:

- Desarrollo de cuadros febriles continuos con temperaturas altas (igual o superior a 37,8°C);
- Dificultad para respirar o mantener el aliento;
- Presencia de tos continua, seca y dolorosa;
- Dolor de cabeza intenso.

En términos menos comunes, también destacan otros síntomas, tales como: dolor corporal o abdominal; pérdida del gusto, el olfato o ambos; diarrea o problemas estomacales.

Conforme la literatura médica y los estudios levantados alrededor del mundo, se ha informado también que este virus atacaría con mayor fuerza a quienes integran los denominados grupos de riesgo, compuesto por personas mayores de 60 años, enfermos crónicos o personas que padecen de enfermedades autoinmunes.

Luego, considerando tales antecedentes, se ha dispuesto de una serie de medidas que involucran procesos de autocuidado y las acciones obligatorias a observar dentro de los lugares de trabajo, lo que se replicará en este instrumento.

## **ARTÍCULO 86°**

### Definiciones

Para efectos de este reglamento se considerarán los siguientes conceptos:

- a) Caso sospechoso:
  - Persona que presenta un cuadro agudo con al menos de un síntoma cardinal o dos o más de los signos o síntomas restantes (signos o síntomas nuevos para las personas y que persisten por más de 24 horas.
  - Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave en los últimos 10 días y que requiera hospitalización.
- b) Caso confirmado:
  - Persona, viva o fallecida, con una prueba PCR para SARS-COV-2 positiva.
  - Persona que cumple con la definición de caso sospechoso y que presenta una prueba rápida de antígenos para SARS-COV-2 positiva, tomada en un centro de salud habilitado por la autoridad sanitaria o entidad delegada para la realización de este test.
- c) Caso sospechoso de reinfección por SARS-COV-2: persona que tuvo un primer episodio sintomático o asintomático confirmado de COVID-19, en la cual han transcurrido al menos 90 días desde la fecha de notificación del

episodio previo y que actualmente presenta una prueba positiva PCR para SARS-COV-2.

d) Caso probable:

- Caso probable por resultado de laboratorio: persona que cumple con la definición de caso sospechoso y tiene un resultado indeterminado o no concluyente de la PCR, o persona asintomática o con un síntoma no cardinal, que tiene como resultado positivo para una prueba de detección rápida de antígenos para SARS-COV-2.
- Caso probable por imágenes: persona que cumple con la definición de caso sospechoso en el cual el resultado de la PCR es negativo o indeterminado o no concluyente, pero tiene una tomografía computarizada de tórax con imágenes sugerentes de COVID-19.
- Caso probable por nexo epidemiológico: persona que ha estado en contacto estrecho con un caso confirmado y desarrolla uno de los síntomas cardinales, o al menos dos de los signos y síntomas restantes compatibles con COVID-19 dentro de los 14 días posteriores al último contacto.
- Caso probable fallecido: persona fallecida que, en ausencia de un resultado confirmatorio por PCR, su certificado médico de defunción establece la infección por SARS-COV-2 como causa básica de muerte o como factor desencadenante.

e) Caso SARS-COV-2 variante Delta confirmado: persona que cumple con la definición de caso confirmado de SARS-COV-2 y que tiene una muestra secuenciada por el IPS o un laboratorio verificado por el ISP, en la que se identificó la variante delta (B.1.617.2).

- f) Caso SARS-COV-2 variante Delta probable: persona que cumple con la definición de SARS-COV-2 y en la que se identifican mutaciones puntuales asociadas a variante Delta a través de PCR.
- g) Caso SARS-COV-2 con nexo epidemiológico de variante delta: persona que cumple con la definición de caso confirmado de SARS-COV-2 y es un contacto estrecho de un caso COVID-19 de variante Delta confirmado o probable, donde la muestra enviada para el estudio en secuenciación no amplifica y por lo tanto no se puede determinar la variante.
- h) Contacto estrecho de un caso SARS-COV-2 con un variante Delta: cualquier persona que haya estado en contacto con un caso de variante Delta confirmado o probable o con nexo epidemiológico de variante Delta durante el periodo de transmisibilidad a partir de los 2 días previos al inicio de síntomas o fecha de toma de muestra del caso, por más de 15 min e independiente del uso de mascarilla.

Notas:

- En traslados en avión serán considerados contacto estrecho según la normativa vigente, considerando 2 asientos alrededor del viajero positivo.
- En traslados en bus serán considerados contacto estrecho según el protocolo de detención de viajeros en pasos fronterizos terrestres, considerando todos los viajeros que compartieron el transporte terrestre con el caso confirmado COVID-19 independientemente del asiento donde se encontraba el caso.

**ARTÍCULO 87°**

Medidas de protección, mitigación y evitación del riesgo de contagio

Dada su alta tasa de contagio, el tiempo en que el virus se incuba y su rápida propagación, se han dispuesto y dispondrán una serie de medidas con el fin de proteger la salud de los trabajadores y mitigar la presencia de riesgo tanto por contacto directo entre personas como por contacto en superficies:

- a) Encuestas e información: la empresa solicitará al trabajador al inicio de la jornada de trabajo información personal con el fin de descartar que éste pudiere encontrarse en situación de contacto estrecho o expuesto como caso probable al Covid-19.

Por contacto estrecho, conforme lo dispuesto por el Ministerio de Salud, se entenderá por:

- A) Toda persona que ha estado expuesta a un caso confirmado o probable, desde los 2 días antes y hasta 11 días después del inicio de síntomas del caso.
- B) Persona que ha estado en contacto con un caso confirmado asintomático, entre 2 días antes y 11 días después a la toma de muestra.
  - a. Contacto cara a cara a menos de un metro de distancia y durante al menos 15 minutos, o contacto físico directo, sin el uso correcto de mascarilla.
  - b. Cohabitar o pernoctar en el mismo hogar o recintos similares, tales como hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, viviendas colectivas y recintos de trabajo, entre otros.
  - c. Traslado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor a un metro, por 2 horas o más, sin ventilación natural o sin el uso correcto de mascarilla
  - d. Brindar atención directa a un caso probable o confirmado, por un trabajador de la salud sin los elementos de protección personal recomendados: mascarilla tipo quirúrgico y protección ocular; y si se



realiza un procedimiento generador de aerosoles de mayor riesgo, protección ocular y respirador N95 o equivalente.

Nota: no se considerará contacto estrecho a una persona durante un periodo de 90 días después de haber sido un caso confirmado COVID-19.

La empresa podrá solicitar esta encuesta de forma oral o por escrito, resguardando siempre la privacidad del trabajador.

Si el trabajador informare que se encuentra o ha estado en contacto con alguna de las personas antes indicada, la empresa pondrá en marcha el protocolo de información a la autoridad sanitaria respectiva, para que ésta dé inicio al seguimiento epidemiológico del trabajador. El trabajador quedará impedido de prestar servicios e ingresar a la empresa. El tiempo en que se encuentre separado de sus funciones y no cuente con licencia médica, se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

Obligaciones del trabajador: éste deberá cumplir con los deberes que se le han informado y que se regulan en este Título.

De todas maneras, será obligación elemental del trabajador informar a su jefatura directa de forma inmediata si ha presentado sintomatología asociada con el desarrollo de esta enfermedad y deberá dirigirse al centro de atención más cercano. Hasta que no exista un resultado negativo de presencia de Covid-19 en su organismo, el trabajador no podrá concurrir a prestar servicios a la empresa. Este periodo se entenderá como debidamente laborado.

La misma obligación, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a anterior, deberá cumplir cuando el trabajador hubiere mantenido cercanía o compartido espacios con personas denominadas como contacto estrecho.

Medidas al interior de la empresa: el Empleador velará por el cumplimiento de las siguientes medidas preventivas al interior del lugar de trabajo y dispondrá de las siguientes obligaciones o deberes para los trabajadores:

- La Empresa proveerá de alcohol gel o desinfectantes en distintos lugares del establecimiento, incluyendo las entradas y salidas del recinto.
- El Empleador asegurará la limpieza de lugares y espacios comunes de forma regular y periódica. Tanto durante el desarrollo de la jornada como en horarios en que esos establecimientos no estén funcionando, sanitizándolos al término de cada día. Este resguardo se tendrá con mayor énfasis en zonas tales como comedores o baños. Para estos efectos se seguirá lo dispuesto en Resolución N°591 del 23 de julio de 2020 del Ministerio de Salud y el oficio ordinario B1 N° 2.770, del 15 de julio de 2020, emitido por la misma repartición.
- Se dispondrán de basureros o contenedores separados y especialmente definidos para desechar mascarillas, guantes o elementos de protección personal utilizados durante la prestación de los servicios, o en su caso, para el público o usuarios que desechen estos en el recinto en el que se presta servicios.
- La Empresa asegurará que los espacios de trabajo cuenten con la necesaria ventilación, fuese por vías naturales o por sistemas automatizados que aseguren la renovación del aire al interior del establecimiento.
- Generar las instancias para asegurar y mantener una distancia física entre personas de, a lo menos, un metro.
- La empresa dispondrá de las medidas de señalización clara en la que se refuerce el uso de elementos de protección personal, las recomendaciones de autocuidado y el distanciamiento físico entre personas. Asimismo, tomará las medidas necesarias para inhabilitar espacios que pudieren ser foco de contagio y de adaptar, cuando se

procedente los espacios comunes o de trabajo con el fin de asegurar la distancia física recomendada por la autoridad sanitaria.

- Si el lugar de trabajo fuere de aquellos en los que se atiende a público, la Empresa procurará cumplir con las indicaciones, señalización y medidas de prevención idóneas: uso de elementos de protección personal; aforo y cantidad máxima de personas; asegurar el distanciamiento entre quienes visitan el recinto de la empresa.

Las medidas anteriores se tomarán sin perjuicio del deber que quepa a la empresa mandante cuando se trate de régimen de subcontratación. En este caso el empleador velará por un trabajo conjunto y expedito para lograr esa finalidad e implementar las medidas que sean pertinentes.

Del autocuidado y las medidas que deberán tomar los trabajadores al interior del establecimiento: por su parte, complementario con lo dispuesto en este anexo, será obligatorio para el trabajador considerar las siguientes medidas:

- No compartir artículos de aseo o de higiene personal.
- Usar los elementos de protección personal que entregue el empleador para mitigar los riesgos de contagio por COVID- 19.
- Lavarse las manos frecuentemente por al menos 30 segundos con agua y jabón o usar alcohol gel.
- Evitar llevarse las manos a la cara (ojos, nariz, boca).
- En caso de tos o estornudo, hacerlo sobre el antebrazo o en pañuelo desechable, eliminándolo posteriormente en basurero tapado y realizar lavado de manos, ya sea con agua y jabón o con alcohol gel.
- Cuando Se trate de trabajo en oficinas cerradas, deberá mantener puertas abiertas en lo posible, con el objetivo de no manipular constantemente cerraduras y manilla.

- La ropa de trabajo debe ser lavada con jabón o detergente y agua caliente.
- Los elementos de protección y artículos de limpieza deben ser dispuestos en bolsas de basura de plástico.
- Si sufre un acceso de tos inesperado y se cubre accidentalmente con la mano, evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca. Posteriormente lavarse las manos.
- Uso obligatorio de mascarilla.
- Al utilizar vehículo, se recomienda abrir las puertas y ventilar durante 10 minutos antes de subirse.
- Antes de encender el motor, desinfecte el volante y comandos, así también, procura realizar una limpieza en superficies y puntos comunes al tacto: manillas de puertas (internas y externas), apoyabrazos, cinturones y anclajes.

Medidas en relación con la variante de Preocupación delta: en los casos de SARS-COV-2 de variante Delta confirmados o probables o con nexo epidemiológico de la variante Delta, se instruye:

- Investigación epidemiológica en terreno por el equipo de SEREMI de Salud y envío inmediato de reporte de investigación al Depto. epidemiologia-MINSAL.
- Aislamiento por 14 días en residencia sanitaria u hospital (en habitación individual) desde la fecha de inicio de síntomas o, para asintomáticos desde la fecha de toma de muestra que confirma el virus SARS-COV-2.
- Seguimiento diario al caso por 14 días y evaluación médica oportuna si se requiere.

- Testeo con Test de Antígenos posterior al 10° día de asilamiento, es decir antes de finalizar el periodo de aislamiento. Si el resultado es positivo se deberá extender el periodo de aislamiento por 7 días más.
- Busca activa de casos (BAC) en puntos estratégicos de la comuna de residencia o de trabajo definidos por la autoridad sanitaria. Esto se realizará dirigido (persona a persona) y por “barrido de la zona” (vivienda por vivienda).
- Búsqueda activa de casos (BAC) en lugares identificados en la trazabilidad retrospectiva.
- Fortalecimiento de la comunicación de riesgo en la comunidad donde se detecte el caso y sus contactos estrechos.
- evaluación de las medidas de restricción de movimiento interregional, cordón sanitario y aumento de fiscalizaciones.

Medidas en relación con la variante de Preocupación delta: en lo contactos estrechos de un caso SARS-COV-2 de variante Delta confirmados o probables o con nexo epidemiológico de la variante Delta, se instruye:

- Investigación epidemiológica en terreno por el equipo de SEREMI de Salud y envío inmediato de reporte de investigación al Depto. epidemiologia-MINSAL.
- Realizar PCR para SARS-COV-2 y secuenciación genómica para los casos positivos. Si dispone de PCR para determinación de mutaciones utilizar tempranamente para detectar mutaciones específicas de la variante Delta, de acuerdo al protocolo vigente.
- Cuarentena por 14 días en residencia sanitaria u hospital (en habitación individual) considerando como día 1 el ultimo de contacto con el caso.

- Seguimiento diario al caso por 14 días y evaluación médica oportuna si se requiere.

## **ARTÍCULO 88°**

Equipos y elementos para la prevención de riesgos y protección personal

La Empresa entregará a los trabajadores los elementos necesarios para proveer protección personal en el desempeño de sus funciones y, de paso, para ser utilizados durante los trayectos desde su domicilio al lugar de trabajo y a su retorno cuando no exista un sistema de transporte habilitado por el empleador. Estos elementos podrán corresponder a los siguientes:

- a) Entrega de mascarilla desechable o reutilizable, según exista disponibilidad, que cumpla con exigencia de filtrado de partículas.
- b) Entrega de guantes desechables o reutilizables.
- c) Entrega de protectores o máscaras faciales, principalmente cuando se trate de trabajadores que atiendan público.

Adicional a ello, la empresa procurará mantener dispensadores con alcohol gel en distintos puntos del (de los) establecimiento(s) en los que el trabajador preste servicios.

## **ARTÍCULO 89°**

Gestión de los riesgos

La Empresa podrá actuar en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, fuere aquel constituido en la empresa, en el establecimiento o aquel que corresponda a la faena conforme lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

Con todo, la Empresa podrá conformar un Comité de Crisis para enfrentar de forma más rápida y expedita las medidas de control, difusión, prevención y los

procedimientos que deban tomarse con trabajadores que se sospeche contagiados o sean diagnosticados de padecer este virus.

De todos modos, se habilitará una línea directa y encargado de la coordinación para la ejecución de todas las medidas en, quedando esta labor de coordinación en el área de prevención de riesgos de PVSA, Habilitándose para estos efectos las siguientes vías de comunicación:

- Correo electrónico: [\*]
- Teléfono: [\*]
- WhatsApp

## **ARTÍCULO 90°**

### *Información general*

El coronavirus es una enfermedad altamente contagiosa, con una mortalidad que varía entre el 1% y 2% dependiendo de la región. Esta enfermedad ha afectado millones de personas en diferentes localidades, es por ello, que la organización mundial de la salud (OMS) ha señalado que el COVID-19 es una pandemia.

En consecuencia, el gobierno de Chile ha trabajado en una serie de medidas preventivas las cuales han sido informadas a toda la población. En virtud de aquello, Agencia Marítima Aconcagua S.A por medio de este programa entrega una serie de medidas preventivas con el propósito de resguardar la salud y seguridad de sus trabajadores.

## **ARTÍCULO 91°**

### *Medios de contagio y síntomas*

El contagio se produce través de gotículas por contacto cercano (a menos de un metro) de una persona con síntomas respiratorios (por ejemplo, tos o estornudos), debido al riesgo de que las mucosas (boca y nariz) o la conjuntiva (ojos) se expongan a gotículas respiratorias que pueden ser infecciosas. Además, se puede producir transmisión por gotículas a través de fómites en el entorno inmediato de

una persona infectada. Por consiguiente, el virus de la COVID-19 se puede contagiar por contacto directo con una persona infectada y, de forma indirecta, por contacto con superficies que se encuentren en su entorno inmediato.

Los síntomas asociados al Covid-19, son los siguientes:

Persona que presenta un cuadro agudo con al menos un síntoma cardinal o dos o más de los signos restantes (signos o síntomas nuevos para las personas y que persisten por más de 24 horas)

Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8 °C o más.

Pérdida brusca y completa del olfato (anosmia)

Pérdida brusca y completa del gusto (ageusia)

Tos

congestión nasal

disnea

taquipnea

odinofagia (dolor de garganta por tragar fluidos)

mialgia

debilidad general o fatiga.

Dolor torácico.

Diarrea

Anorexia o náuseas o vómitos

Cefaleas

- Paciente con infección respiratoria aguda grave (IRAG)

IRAG: infección respiratoria aguda con antecedentes de fiebre o fiebre medida de 37.8 °C o más.; tos, disnea, con inicio en los últimos 10 días y que requiere hospitalización.

ARTÍCULO 92°

*Obligación de informar los riesgos asociados al COVID-19*

Actividad	Riesgo	Medidas preventivas
		1.- Lavarse las manos frecuentemente con jabón o un desinfectante a base



de alcohol por más de 20 segundos.

2.- Mantener una distancia mínima de 1 metro entre usted y cualquier persona.

3.- Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable.

4.- No saludar con la mano o dar besos.

5.- Evitar tocarse la cara con las manos los ojos, la nariz y la boca.

6.- No compartir artículos de higiene ni de alimentación.

7.- Utilizar el cabello recogido, y no usar aros, pulseras y anillos.

8- No utilizar dependencias de la nave (tally room u otras).

9.- No recibir alimentos entregados por la tripulación de la nave.

10.- Al trasladarse en el móvil N°1 y buses de acercamiento de la empresa, se deberá respetar la distancia social de 1 metro (asiento por medio).

11.- Al trasladarse en vehículo de la empresa, el pasajero deberá ir en asiento de atrás para respetar la distancia social de 1 metro.

		<p>12.- Utilizar elementos de protección personal facilitados por la empresa</p> <p>como: careta facial, mascarilla plegable y guantes de nitrilo según</p> <p>instrucciones dadas en los informativos N° 64, N°65 y N°66.</p>
		<p>13.- Eliminar las mascarillas plegables y guantes de nitrilo en basurero con</p> <p>tapa dispuesto para tal efecto.</p>
<p>Todos los procesos ejecutados en</p>	<p>Exposición a agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en labores al interior del</p>	<p>14.- No compartir elementos de protección personal (mascarillas, guantes, calzado de seguridad etc.).</p>
<p>terminal</p>	<p>terminal portuario</p>	<p>15.- Control de temperatura al subir al bus de acercamiento a la empresa y al ingreso del terminal portuario.</p>
<p>portuario</p>		<p>16.- Mantener ambientes limpios y ventilados.</p>
		<p>17.- Limpieza y desinfección galpón PVSA, container y oficinas PVSA</p> <p>(escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros).</p>
		<p>18- Realización de desinfección del medio de transporte (buses de acercamiento y móvil N°1 durante el turno.</p>

		<p>19.- Limpieza y desinfección de comedores y camarines por parte de Eulen y Serfusan (quienes mantienen contrato directo con empresa mandante).</p>
		<p>20.- Disposición pediluvio sanitario para la limpieza del calzado de seguridad (comedores, camarines y oficinas PVSA).</p>

<p>Todos los procesos ejecutados en terminal portuario</p>	<p>Exposición a agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en labores al</p>	<p>21.- Entrega de facilidades para que trabajadoras (es) puedan desempeñar sus labores en forma remota (teletrabajo), considerando las funciones del cargo.</p>
		<p>22.- Protocolo de retorno de vacaciones.</p>
		<p>23.- Realización de reuniones mediante videoconferencia, llamadas telefónicas o correos electrónicos.</p>
		<p>24.- En caso de reuniones presenciales que son indispensables en su desarrollo se realizarán en lugares abiertos manteniendo siempre la distancia física de 1 metro, uso de mascarilla y con duración máxima de hora.</p>
		<p>25.- En el caso de que un trabajador o familiar presente síntomas asociados al COVID-19 no deberá asistir al trabajo y deberá contactarse de forma inmediata con área de personas (jefatura de recursos humanos).</p>
		<p>26.- Sanitización de vehículos al ingreso del terminal portuario.</p>
		<p>27.- Facilidades para el uso de vehículos particulares (pago del combustible).</p>
		<p>28.- Uso de cañón niebla para la sanitización del recinto portuario.</p>

interior del terminal portuario	29.- Implementación de cámara térmica en ingreso del terminal portuario para el control de temperatura.
	30.- Observaciones de conducta en terreno para verificar el cumplimiento de las medidas preventivas respecto al distanciamiento físico, uso de elementos de protección personal COVID-19 etc.
	31.- Implementación de Monitores COVID-19 (mandos medios de la organización [Jefes de Nave]) y asesores en prevención de riesgos, quienes verán el cumplimiento de todas las medidas preventivas aplicadas por la organización y empresa mandante, y entregar información respecto a las vías de contagio, los síntomas asociados a la enfermedad y qué hacer en caso de contacto, entre otros temas relacionados.
	32.- Señalización de las áreas de trabajo.
	33.- Entrega de Kit covid para los trabajadores y sus familias.

### **ARTÍCULO 93°**

#### *Como actuar en caso de sospecha de COVID-19*

En el caso de un trabajador que regrese de un viaje al extranjero o haya tenido contacto con una persona confirmada de COVID-19 por la seremi de salud deberá informar inmediatamente al área de personas y jefatura y deberá realizar cuarentena (11 días) de acuerdo con lo indicado por la autoridad sanitaria.

Nota: si trabajador no cumple con instrucción indicada en punto anterior, y asiste al lugar de trabajo, el empleador deberá realizar lo siguiente:

- Indicar al trabajador/trabajadora, que no puede permanecer en su lugar de trabajo y debe cumplir su aislamiento obligatorio en domicilio.
- Comunicar esta situación a la Seremi de Salud a través de la plataforma OIRS [www.oirs.cl](http://www.oirs.cl) incluyendo nombre, rut y teléfono del trabajador/trabajadora.

En el caso que un trabajador sea caracterizado como caso probable deberá permanecer en cuarentena o aislamiento por 11 días desde el contacto estrecho.

En caso de que algún trabajador o familiar presente síntomas de un caso sospechoso como, fiebre sobre 37,8, tos, disnea o dificultad respiratoria, dolor torácico, odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos mialgias o dolores musculares, calofríos o dolor de cabeza, diarrea, perdida brusca del olfato (anosmia) y del gusto (ageusia); el trabajador/trabajadora no podrá presentarse en el trabajo y deberá informar a su jefatura directa de inmediato. Debe acudir a un centro asistencial o llamar a Salud informa (600 360 7777) número de acceso gratuito dispuesto por la autoridad sanitaria, que orientará en caso de dudas o sospecha de síntomas.

En caso de que en el control de temperatura antes del ingreso al Puerto un trabajador registre sobre 37,8°, se deberá coordinar su traslado al IST como caso sospechoso a objeto que evalúe su condición.

Nota: el trabajador con síntomas de COVID-19 no podrá reintegrarse a sus funciones mientras no sea evaluado por un médico y determine su conducta (diagnostico).

## **ARTÍCULO 94°**

### *Como actuar frente a un contagio de COVID-19*

En el caso que un trabajador o miembro de su familia directa que sea confirmada por COVID-19, deberá dar aviso inmediato a su jefatura directa y al área de personas PVSA. El área de personas procederá a empadronar los contactos que haya tenido el trabajador de acuerdo con la definición indicada cómo contacto de Alto riesgo y contacto estrecho, notificándolos para que entren en cuarentena, según sea determinado por la autoridad sanitaria (seremi de salud).

La nómina con los contactos estrechos (empadronamiento) de acuerdo con el anexo N°2 del R4-AGM-P-008-SGI- Plan de Acción COVID- 19, deberá ser enviado al departamento de prevención de riesgos de PVSA, quienes enviarán nomina al IST y seremi de salud.

Posteriormente, jefe de departamento de prevención de riesgos PVSA notificará del caso a IST y a su par de PVSA.

## **ARTÍCULO 95°**

### *Criterios para reincorporar al personal que estuvo en cuarentena*

#### a) Trabajador que resultó positivo al COVID-19

En el caso de los trabajadores que resulten positivos en un test PCR, es decir se diagnostiquen como portadores de la enfermedad, deberán cumplir con la cuarentena obligatoria de 11 días y cumplir con la licencia médica emitida por el organismo medico correspondiente. Se podrán reintegrar al trabajo cuando copulativamente:

- Una vez cumplan su cuarentena de 11 días luego de test PCR.
- No presenten síntomas característicos de la enfermedad.
- Realizar test de anticuerpos prescrito por medico asesor PVSA.
- Sean evaluados (telemedicina) por el medico asesor de PVSA.

b) Trabajador que resultó sospechoso o probable al COVID-19

En el caso de trabajadores que hayan entrado en cuarentena por ser casos sospechoso o probable COVID-19, deberán confirmar tal condición mediante un examen médico que determinara la necesidad de realizarse un test PCR para detectar COVID. Se podrán reintegrar al trabajo cuando copulativamente:

- Una vez cumplan su cuarentena de 11 días.
- En la prueba negativa pcr del mar.
- No presenten síntomas asociados a la enfermedad.
- Sean evaluados (telemedicina) por el medico asesor de PVSA.

c) Trabajador que fue contacto estrecho de un caso positivo de COVID-19

En el caso de un trabajador que haya sido contacto estrecho de un caso positivo COVID-19, el trabajador deberá realizarse el test PCR, a lo menos 5 días después del contacto estrecho con un caso positivo. Se podrá reintegrar al trabajo.

- Si su test PCR realizado a lo menos 5 días después del contacto estrecho resulto negativo.
- Cumplió con cuarentena preventiva de 14 días a contar del último contacto estrecho.
- No presente síntomas asociados a la enfermedad

d) Trabajador que fue contacto estrecho de un caso probable de COVID-19

En el caso de un trabajador que haya sido contacto estrecho de un caso sospechoso COVID-19, el trabajador deberá mantener cuarentena mientras se conozca el resultado test PCR de su contacto sospechoso COVID-19. Podrá reintegrarse al trabajo si:

- Test PCR de su contacto estrecho resulto negativo.



- No presente síntomas asociados a la enfermedad.

## **ARTICULO 96°**

### ***Protocolo para el retorno de vacaciones***

- Todo los trabajadores (as) , previo al retorno de sus vacaciones deberán completar la encuesta post-vacaciones:
- El área de Personas enviará este link a quienes hagan uso de su periodo de vacaciones para que lo completen antes de su regreso. Las respuestas a esta encuesta deben ser enviadas previo a su ingreso al puerto.
- Considerando la situación actual de incremento en el nivel de contagios del Virus COVID-19, se ha establecido como una medida preventiva adicional a la encuesta de síntomas, que todas las personas que retornen de su periodo de vacaciones deberán realizarse una prueba un test Covid, previo al inicio de sus funciones. La prueba Covid deberá ser coordinada con su jefatura quien deberá solicitar una hora de atención en el policlínico IST ubicado al interior del Puerto. El trabajador al ingreso de su retorno de vacaciones deberá dirigirse directamente al policlínico al interior del Puerto con el objeto de evitar contactos de riesgo, antes de conocer el resultado de su test Si el resultado del test es negativo el trabajador podrá reincorporase a sus funciones, si sale positivo o indeterminado, deberá aplicar el protocolo para casos sospechoso/positivos Covid.
- La Gerencia de personas orientara y responderá las dudas que surjan de este proceso. Para tal efecto a designado como contacto a: Nayadetes Urtubia correo [nayadetes.urtubia@PVSA.cl](mailto:nayadetes.urtubia@PVSA.cl) / cel. +569 97835993.

**TITULO XXXI LEY 21.342 ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD  
SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL  
TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON  
OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS  
MATERIAS QUE INDICA.**

***ARTÍCULO 97°***

Artículo 1. Mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo.

El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.

### **ARTÍCULO 98°**

Artículo 3: La elección de los delegados de los trabajadores para los Comités Paritarios se efectuará de acuerdo con lo establecido mediante votación de los trabajadores, estén suspendidos o no. La misma se efectuará de modo directo y secreto donde sea posible o, de no serlo, de forma directa por medios electrónicos o telemáticos.

### **ARTÍCULO 99°**

Artículo 4°.

El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos:

Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.

- a) Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
- b) Medidas de distanciamiento físico seguro en:
  - I. Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad;
  - II. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;

III. Comedores, y

IV. Vías de circulación.

- c) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesible y cercano a los puestos de trabajo.
- d) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- e) Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- f) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- g) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- h) Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.
- i) Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

### ***ARTÍCULO 100°***

Artículo 6°. Las empresas, en ningún caso, podrán cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

### **ARTÍCULO 101°**

Artículo 9°. Durante la vigencia de la presente ley, no se aplicará el artículo 14 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de las licencias médicas por COVID-19 de cualquier naturaleza.

La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

El trabajador con licencia preventiva tendrá los mismos derechos de que goza en las licencias por incapacidad temporal.

### **ARTÍCULO 102°**

Artículo 10. Objeto. Establécese un seguro individual de carácter obligatorio, en adelante el "seguro", en favor de los trabajadores del sector privado con contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, conforme lo señalado en el artículo siguiente, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, en la forma y condiciones que se señalan en los siguientes artículos. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada COVID-19.

### **ARTÍCULO 103°**

Artículo 11. Personas aseguradas. Los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 10 quedarán afectos al seguro, según se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

A.- Afiliados del Fondo Nacional de Salud, pertenecientes a los grupos B, C y D a que se refiere el artículo 160 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional.

B.- Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atienda en la Red de Prestadores para la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC), conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

### **ARTÍCULO 104°**

Artículo 12.

Cobertura del seguro. El seguro establecido por la presente ley cubre copulativamente los siguientes riesgos:

1.- Riesgos de salud:

a) Tratándose de los trabajadores referidos en la letra A del artículo anterior, el seguro indemnizará un monto equivalente al 100% del copago por los gastos de hospitalización realizados en la Red Asistencial a que se refiere el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, de acuerdo a la Modalidad de Atención Institucional.

b) Tratándose de los trabajadores señalados en la letra B del artículo anterior, el seguro indemnizará el deducible de cargo de ellos, que corresponda a la aplicación de la CAEC respecto de las atenciones hospitalarias realizadas en la red de prestadores de salud que cada Institución de Salud Previsional pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles dicha cobertura adicional o en un prestador distinto en aquellos casos en que la derivación se efectuó a través de la correspondiente unidad del Ministerio de Salud. Para estos efectos, cumplidos los requisitos aquí establecidos, la CAEC se activará en forma automática.

En ambos casos, la cobertura asegurada se aplicará respecto de los gastos relacionados con las prestaciones de salud recibidas durante la hospitalización y rehabilitación derivada de un diagnóstico confirmado de COVID-19, siempre y cuando éste se haya producido dentro del período de vigencia de la póliza.

## 2.- Riesgo de muerte:

En caso de fallecimiento de los trabajadores referidos en las letras A y B del artículo anterior, de cualquiera edad, cuya causa básica de defunción sea COVID-19, según la codificación oficial establecida por el Ministerio de Salud, se pagará un monto equivalente a 180 unidades de fomento. Esta cobertura no podrá estar condicionada a la edad del asegurado.

## **ARTÍCULO 105°**

Artículo 13. Contratante del seguro. Será obligación del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador.

El seguro se podrá contratar en cualquiera de las entidades aseguradoras autorizadas para cubrir riesgos comprendidos en el primer o segundo grupo del artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda. Adicionalmente, la prima podrá enterarse a través de entidades que recauden cotizaciones de seguridad social.

La contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador

## **ARTÍCULO 106°**

Artículo 16. Prima del seguro. La prima del seguro se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos, y será de cargo del empleador.

## **ARTÍCULO 107°**

Artículo 21. Forma, plazo y condiciones para el pago de la indemnización. Una vez presentados los antecedentes señalados en el artículo 19 que permitan evaluar la procedencia del pago de la indemnización, el asegurador deberá pagarla dentro de los 10 días hábiles siguientes. Mismo plazo tendrá para rechazarla en forma fundada.

Las indemnizaciones por la cobertura de salud, establecida en el artículo 12, se pagarán, dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior, por el asegurador directamente al Fondo Nacional de Salud o a la Institución de Salud Previsional. Con este pago, la entidad aseguradora cumplirá con la obligación de pago.

En caso de fallecimiento, serán beneficiarias del seguro las personas que a continuación se señalan, en el siguiente orden de precedencia:

- 1.- El o la cónyuge o conviviente civil sobreviviente.
- 2.- Los hijos menores de edad, los mayores de edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, y los hijos con discapacidad, cualquiera sea su edad, por partes iguales.
- 3.- Los hijos mayores de edad, por partes iguales.
- 4.- Los padres, por partes iguales.
- 5.- A falta de todas las personas indicadas, la indemnización corresponderá por partes iguales a quienes acrediten la calidad de herederos.



El asegurador pagará la indemnización a quienes demuestren su derecho conforme a los antecedentes presentados y, en el caso de los hijos menores de edad, el pago se efectuará a la persona que acredite ser el representante legal conforme a la legislación vigente.

### ***ARTÍCULO 108°***

Artículo 23.

Término de la relación laboral. La cobertura del seguro se mantendrá en el evento que la relación laboral concluya por cualquier causa y hasta el plazo que señala el inciso primero del artículo 24.

Los empleadores no estarán obligados a contratar un nuevo seguro respecto de aquellos trabajadores que tengan vigente la cobertura del seguro de acuerdo con esta ley.

### ***ARTÍCULO 109°***

Artículo 24.

Vigencia y terminación del seguro. El plazo de vigencia del contrato de seguro será de un año desde su respectiva contratación.

En todo caso, la obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente

**TÍTULO XXXII CIRCULAR MARÍTIMA DE PUERTO DE QUINTERO N°  
12000/408.**

*Dispone la obligatoriedad de informar accidentes en el área marítimo-portuaria, suspensión de faenas e informe preliminar de accidente en la jurisdicción de la capitanía de puerto Quintero.*

**ARTÍCULO 110°**

La Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, tiene la misión de proteger y resguardar la vida humana en el mar y el medio ambiente acuático. En el ejercicio de este mandato, debe hacer cumplir entre otras, las disposiciones de la Ley N° 16.744 que establece las normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y Ley N° 20.417 de Medio Ambiente con sus reglamentos complementarios en el ámbito de su competencia, los cuales establecen un seguro social obligatorio contra los riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y daños al medio ambiente, como también la obligatoriedad de las empresas y de sus trabajadores a prevenir dichos riesgos. Además, el Código del Trabajo indica que el empleador deberá tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores y disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidente, la atención médica oportuna y adecuada, farmacéutica y hospitalaria.

**ARTÍCULO 111°**

La Autoridad Marítima tiene la facultad de velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud ocupacional en las faenas marítimas, como también de instruir sumarios ante la ocurrencia de accidentes graves que afecten a las personas, dañen el medio ambiente acuático o a las instalaciones portuarias.

**ARTÍCULO 112°**

Independiente de los procedimientos internos que establezcan las administraciones ante un accidente a personas, el medio ambiente acuático e instalaciones portuarias, es de vital importancia para esta Autoridad Marítima contar con los

antecedentes a la brevedad, con el objeto de iniciar las primeras diligencias del hecho e indicar si amerita la presencia del Fiscal Marítimo.

### **ARTÍCULO 113°**

La Superintendencia de Seguro Social en virtud de sus facultades y a las modificaciones establecidas por la Ley de subcontratación y empresas de servicios transitorios N° 20.123 al artículo N° 76 de la Ley N° 16.744, establece las normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la cual a través de su Circular N° 2.345/2007, establece el procedimiento de denuncias de accidente del trabajo de carácter grave y fatal a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectivamente.

### **ARTÍCULO 114°**

#### *Objetivos*

- a) Informar en el plazo más breve a la Capitanía de Puerto de Quintero cualquier accidente o siniestro marítimo portuario que involucre a una o varias personas, el medio ambiente acuático, independiente de la causa y del carácter de la lesión, con el objeto de que personal de Policía Marítima se constituya en el lugar.
- b) Establecer la figura “RESPONSABLE DE INFORMAR” en cada administración o en su efecto toda persona natural que presencie o sea notificado de un accidente en el ámbito de acción, quien será el encargado de cumplir la labor establecida en el número V de esta resolución.
- c) Dar cumplimiento a Circular N° 2.345/2007 impartida por la Superintendencia de Seguridad Social que, establece el procedimiento de denuncias de accidente del trabajo de carácter grave y fatal. En caso de que corresponda, se deberá suspender la faena y evitar la alteración del lugar del accidente.

- d) Remitir el “Informe Preliminar de Accidente” de acuerdo con formato establecido en Anexo “A”. Además, deberá mantener informado de la evolución y estado del accidentado y remitir el informe médico final.
- e) En caso de que el incidente no produzca lesión a personas, también deberá ser informado a esta Capitanía de Puerto a través de los correos [servicioscpqtr@directemar.cl](mailto:servicioscpqtr@directemar.cl) y [operaciones@cpqtr.cl](mailto:operaciones@cpqtr.cl).

#### **TÍTULO XXXIII ORDINARIO/PERMANENTE CIRCULAR O-31/004.**

*Disposiciones de seguridad para la operación de vehículos y equipos de transferencia mecanizados en los recintos portuarios y a bordo de los buques.*

##### **ARTÍCULO 115°**

La Autoridad Marítima es la autoridad superior en las faenas que se realicen en los puertos, correspondiéndoles en forma exclusiva determinar las normas de seguridad que convengan adoptar, debiendo velar por el cumplimiento de estas tanto a bordo de las naves y artefactos navales, como en los recintos portuarios donde se realicen faenas marítimo-portuarias.

##### **ARTÍCULO 116°**

*Normas e instrucciones respecto a la operación de grúas horquillas en el interior de las bodegas de los buques y recintos cerrados.*

En el interior de las bodegas de los buques y recintos cerrados, se autoriza el uso de los siguientes tipos de equipos de transferencia:

- a) Eléctrica;
- b) A gas licuado de petróleo o natural comprimido que tengan un filtro catalizador de gases operativo.
- c) A combustión Diesel con cámara de precombustión, siempre que estén dotados de un filtro depurador, catalizador o purificador de monóxido de carbono en condición activa.

Lo anterior sin perjuicio de cumplir las demás disposiciones emitidas en la presente Circular.

La autorización antes dicha, cuando se trate de equipos citados en las letras b) y c) del punto anterior, cesa de inmediato si se detectan fallas de funcionamiento u operación que puedan afectarlas concentraciones ambientales de CO, todo ello sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

### **ARTÍCULO 117°**

Cuando el empleador opte por operar con equipos a combustión interna en las bodegas de los buques y recintos cerrados, deberá:

- a) Utilizar el equipo al mínimo, debiendo el operador detener el motor cada vez que se deba esperar carga o que el trabajo se descontinue. Asimismo, el calentamiento de los motores deberá efectuarse al aire libre.
- b) Verificar que la concentración ambiental del Monóxido de Carbono no exceda de las 40 ppm o 46 mgr/m<sup>3</sup>, debiéndose disponer dos monitoreos en cada turno de trabajo llevando un registro escrito de ellos, el que deberá quedar en poder del Wachiman a disposición de la Autoridad Marítima\*.
- c) No ingresar a las bodegas de los buques y almacenes, ningún equipo cuya concentración de MONOXIDO DE CARBONO (al interior del tubo de escape) sea superior a los 100 ppm., condición que deberá ser mantenida durante todo el tiempo de operación.
- d) Deberá estar funcionando en forma permanente el sistema de ventilación forzado del buque, tanto en los lugares que se ejecutan las faenas como en las áreas adyacentes en que puedan concentrarse gases tóxicos, sistema que deberá estar operando antes de ingresar los equipos a las bodegas.
- e) En el caso que el buque no cuente con sistema de ventilación forzada, deberá dotarse las bodegas con "sirocós" (extractores), objeto de permitir renovar el aire en una cantidad suficiente que evite que la concentración de

MONOXIDO DE CARBONO sobrepase el límite máximo permisible de 40 ppm., en ambientes cerrados.

- f) Por ningún motivo y en ninguna circunstancia se permitirá obstaculizar o dejar fuera de uso la ventilación natural o artificial de que se dispone cuando estén en trabajos los equipos a combustión interna.

### **ARTÍCULO 118°**

Cuando se presenten síntomas de intoxicación o se sobrepasen las condiciones ambientales permitidas el empleador deberá:

- a. Suspender las faenas y desalojar a todo el personal de la bodega.
- b. El personal que presente síntomas de intoxicación por monóxido de carbono deberá recibir atención médica especializada.
- c. Ventilar el lugar y verificar la emisión de MONOXIDO DE CARBONO de los equipos que se estaban utilizando.
- d. Dar aviso de inmediato a la Autoridad Marítima y proveer él informa de investigación del accidente posteriormente.

### **ARTÍCULO 119°**

Se permitirá el reanudo de las faenas cuando la nueva condición ambiental señale que se está dentro de los límites permisibles y sólo con la autorización de la Autoridad Marítima.

Se debe considerar la posibilidad de hacer rotaciones del personal que trabaje en las bodegas cuando se empleen equipos de combustión interna, en todo caso bajo ningún motivo debe autorizarse el ingreso a bodega de un trabajador intoxicado o que haya tenido síntomas de intoxicación por MONOXIDO DE CARBONO dentro del turno.

Los equipos de transferencia destinados a operar en bodegas deberán tener prolongado su tubo de escape sobre la zona respiratoria del operador, salvo empleo de difusores.

### ***ARTÍCULO 120°***

Es obligación del empleador dar a conocer y cerciorarse de que el personal que emplea para trabajar en recintos cerrados, con equipos de combustión interna, conozcan los riesgos y síntomas de intoxicación por monóxido de carbono.

**TITULO XXXIV ORDINARIO N°12.000 / 265 / VRS DISPONE EXIGENCIAS AMBIENTALES, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS OPERACIONES DE DESCARGA Y TRANSFERENCIA DE CARBÓN, EN EL SITIO N°5 DE LA EMPRESA PUERTO VENTANAS S.A, EN LA BAHÍA DE QUINTERO.**

### ***ARTÍCULO 121°***

#### ***MEDIDAS ADMINISTRATIVAS:***

- a. Contar con un procedimiento de trabajo seguro para las siguientes operaciones respecto al aspirado y/o limpieza, mientras se realiza la descarga del carbón:
- b. Cobertor sobre losa del muelle.
- c. Losa del muelle.
- d. Limpieza a bordo de la nave.
- e. Dispositivos de contención buque losa muelle.
- f. Sistema transportador del carbón.

- g. Material que caiga en toda la superficie que recorre la cinta transportadora.

Lo anterior, debe incluir método de limpieza, frecuencia, personal involucrado y área de limpieza por persona y lugar de disposición final del material.

- h. Durante las faenas de descarga de carbón, PVSA deberá contar con un supervisor que sea de dedicación exclusiva para el cumplimiento de las medidas de la presente resolución.

### ***ARTÍCULO 122°***

#### ***MEDIDAS OPERACIONALES PREVIO AL INICIO DE LA DESCARGA:***

- a. Instalar dispositivos de contención desde el buque a la losa del muelle, el cual deberá tener una extensión que permita cubrir toda la longitud de la nave, deberá ser impermeable y de color claro, de preferencia blanco, que impida la caída al mar del granel sólido que se pueda desprender durante la faena de descarga.
- b. Implementar un sistema que evite el levantamiento de los dispositivos de contención dispuestos entre nave – muelle a causa del viento.
- c. Instalar cobertor sobre la losa del muelle en todo el sitio N° 5, y sobre la tapa de la bodega de la nave que está descargando.
- d. Instalar una malla impermeable que contenga el material particulado, por las tres caras de la bodega en su parte superior, en todas las naves (tipo Panamax) que descarguen carbón.
- e. Se deberá asegurar que los imbornales de la nave se encuentren cerrados al atraque de la nave y durante el tiempo de la faena, medida que debe ser solicitada por PVSA al Capitán de la nave y verificar su cumplimiento.

### ***ARTÍCULO 123°***



### ***MEDIDAS OPERACIONALES DURANTE LA DESCARGA:***

- a. Mantener el cañón nebulizador de agua para control de la polución en la bodega de la nave durante toda la operación de descarga, para aplicar cuando corresponda, la mezcla de aire/agua que permitan evitar la re-suspensión de partículas de carbón, excepto en las labores de remate de las bodegas de la nave.
- b. Será obligación de PVSA mantener una frecuencia de limpieza en el sector de descarga, tanto en la nave como en la losa, y toda la superficie que recorre la cinta transportadora, a fin de controlar la contaminación cruzada, acuática o atmosférica.

### ***ARTÍCULO 124°***

#### ***MEDIDAS OPERACIONALES POSTERIOR A LA DESCARGA:***

- a. Durante la operación y una vez terminada la manipulación del carbón y faenas relacionadas, se debe proceder de inmediato a la limpieza del área utilizada y de aquellas contaminadas o sucias producto de la acción directa o con ocasión de las operaciones con graneles, eliminando la totalidad de los residuos que se mantienen en el sitio u otras áreas afectadas.
- b. Será responsabilidad del supervisor indicado en el artículo N°111 letra H, que el aseo de la cubierta de la nave se realice de manera tal que impida que el producto sea vertido al mar.

### ***ARTÍCULO 125°***

#### ***MEDIDAS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:***

- a. PVSA deberá dar cumplimiento a la Ley N° 16.744 de 1968, Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- b. Se deberá considerar lo establecido en el D.S. N° 594 del 15 de septiembre de 1999, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, específicamente en lo

referido a los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

- c. Todo el personal que opere directamente en la atención de la nave que desembarque graneles sólidos, deberá ser instruido y capacitado respecto de todos los riesgos asociados a las faenas y procedimientos de trabajo seguro de las faenas operacionales, limpieza y medio ambiente
- d. Todo personal deberá encontrarse equipado con elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir, los cuales deberán mantenerse siempre en perfecto estado de operación.

#### ***ARTÍCULO 126°***

#### ***DISPOSICIONES PARA LIMPIEZA DURANTE Y DESPUÉS DE FINALIZAR LAS OPERACIONES:***

- a. El sistema aceptado de limpieza será el aspirado.
- b. El sistema de limpieza con agua a presión no estará permitido en losa muelle, cubierta de la nave y bodegas de la nave, por riesgo de escurrimiento y contaminación al mar.

#### **TÍTULO XXXV LEY SANNA, LEY NÚM. 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS**

#### ***ARTÍCULO 127°***

Objeto del Seguro. Establécese un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total

o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

### **ARTÍCULO 128°**

Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:

- a) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.
- b) Los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgado el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.
- c) Los trabajadores independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

La afiliación de un trabajador al Seguro se entenderá efectuada por el solo ministerio de la ley, cuando éste se incorpore al régimen del seguro de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### **ARTÍCULO 129°**

Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un

año y menor de quince o dieciocho años, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

### **ARTÍCULO 130°**

#### *De las contingencias protegidas por el Seguro*

Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

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

En los casos de las letras a), b) y c) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años. En el caso de la letra d) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años.

### **ARTÍCULO 131°**

El presente Reglamento entrará a regir una vez remitida una copia al Seremi de Salud y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la Empresa.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

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

## **ARTÍCULO 132°**

### **De la Vigencia**

El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del día XX/07/2024, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

### **DISTRIBUCIÓN:**

1. Trabajadores de la Empresa.
2. Seremi de Salud.
3. Inspección del trabajo.
4. Organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo. Puchuncaví, 30 de abril de 2021.

## ANEXO 1

### Características técnicas esenciales de los cargos De Puerto Ventanas

Art. 154, N° 6 Código del Trabajo

#### 1. GERENCIA ADMINISTRACION Y FINANZAS

<b>Administrativo</b>
Administrar y gestionar el archivo histórico PVSA asegurando el orden y correcta mantención de la documentación resguardada que permita el fácil acceso a los colaboradores que requieren revisar, junto con la gestión de órdenes de trabajo mensuales, para llevar el control del uso de maquinaria especializada prestada por empresas contratistas asegurando el correcto y oportuno pago por los servicios prestados.
<b>Coordinadora Logística de Abastecimiento</b>
Apoyar el proceso de compra de la compañía para la identificación de oportunidades de eficiencia y ahorro de los costos, junto con la confección y control de procesos del área, bajo las normas de calidad, seguridad y medio ambiente- con especial atención al proceso de gestión de abastecimiento de los servicios, materiales y recursos necesarios para el proceso de rehabilitación de Puerto Ventanas S.A
<b>Encargado de Contratos y Contratistas</b>
Controlar los contratos vigentes en cuanto al cumplimiento de las normativas y cumplimientos comerciales, legales, administrativos, medioambientales y de seguridad en PVSA.
<b>Encargado de Pañol</b>
Controlar y asegurar el correcto funcionamiento de los procesos y procedimientos establecidos por PVSA para el área de pañol, siendo responsable del cumplimiento de éstos tanto por el equipo a cargo como por los usuarios internos, permitiendo el abastecimiento de materiales para las distintas áreas en tiempo y forma.
<b>Ingeniero de Abastecimiento</b>
Negociar y adquirir los productos requeridos de las categorías de compra de la compañía que se encuentren a su cargo, mediante estrategias de eficiencia y ahorro de los costos, cumplimiento procedimientos y políticas internas bajo las normas de calidad, de seguridad y medio ambiente.
<b>Ingeniero de Desarrollo</b>
Planificar, administrar y supervisar los recursos materiales y humanos en la ejecución de proyectos de mejora de infraestructura, maquinarias e instalaciones portuarias de acuerdo a los requerimientos de los clientes internos y externos resguardando el cumplimiento de las políticas y normas establecidas.
<b>Ingeniero Senior de Abastecimiento</b>
Negociar y adquirir los productos requeridos de las categorías de compra de la compañía que se encuentren a su cargo, mediante estrategias de eficiencia y ahorro de los costos,

cumplimiento procedimientos y políticas internas bajo las normas de calidad, de seguridad y medio ambiente.
<b>Jefe de Abastecimiento, Contratos y Licitaciones</b>
Liderar la estrategia y procesos de adquisición y contratación de bienes y servicios para PVSA, junto con administrar y gestionar documentos contractuales de los mismos, manteniendo constante relación de colaboración con proveedores para la negociación y asignación de contratos, asegurando el cumplimiento de plazos, procedimientos, política y normativa bajo las normas de calidad, de seguridad y medio ambiente de la compañía.
<b>Pañolero</b>
Mantener constante stock de materiales de trabajo a utilizar por las distintas áreas del puerto permitiendo desempeñar las funciones de las mismas con oportunidad, seguridad, y calidad.
<b>Administrativo</b>
Gestionar procesos cobranza a clientes e ingreso de facturas de proveedores, para asegurar el pago oportuno de facturas de productos y servicios prestados de PVSA, con la finalidad de dar cumplimientos a contratos y presupuesto interno, según procedimientos y estándares de la compañía.
<b>Administrativo de Gestión de Compras</b>
Gestionar proceso de compra de materiales básicos, no técnicos, para las distintas áreas tanto por programación normal como a solicitudes específicas, asegurando la continuidad operacional del puerto junto a la gestión y seguimiento de servicios requeridos por PVSA
<b>Encargado de Gestión Administrativa</b>
Controlar y gestionar procesos de compra de materiales y adquisición de servicios, no técnicos, para las distintas áreas tanto por programación normal como a solicitudes de pedido específicas, asegurando la continuidad operacional del puerto junto a la gestión y seguimiento de servicios requeridos por PVSA.
<b>Analista de Estados Financieros</b>
Elaboración de estados financieros consolidados, según las normas internacionales de información financiera (NIIF), para reportar trimestralmente a la CMF, siendo además responsable de controles presupuestarios internos, imputaciones contables y auditorías de procesos internos.
<b>Encargada de Tesorería</b>
Mantener al día las obligaciones financieras de PVSA cumpliendo con normas, plazos y procedimientos establecidos tanto interna como externa según fechas establecidas, manteniendo informadas a las distintas áreas involucradas en los procesos de ingresos y egresos bancarios
<b>Jefe Depto. Contabilidad</b>
Gestionar la información contable y financiera de la compañía de acuerdo a las normas IFRS y la generación de información para el servicio de impuestos internos garantizando la correcta tributación de la compañía.
<b>Jefe de Gestión y Finanzas</b>
Optimizar y maximizar la rentabilidad de los recursos financieros resguardando los activos de la compañía según las políticas establecidas por el directorio y las regulaciones establecidas por la superintendencia de valores y seguros.
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>
Gestionar los recursos de la compañía, cautelando el uso eficiente y oportuno de los mismos, considerando una coordinación y supervisión de los equipos de trabajo de todas las áreas de

PV y filiales permitiendo una adecuada toma de decisiones para la rentabilidad y crecimiento del negocio.

## 2. GERENCIA SOSTENIBILIDAD Y PERSONAS

<b>Jefe de Comunicaciones</b>
Gestionar las comunicaciones internas y externas, a fin de potenciar la imagen de PVSA de acuerdo a las políticas, objetivos estratégicos y valores de la organización.
<b>Gerente de Sostenibilidad y Personas</b>
Mantener al puerto en cumplimiento en términos de las regulaciones ambientales, seguridad, eficiencia energética y vinculación con la comunidad, cautelando su reputación en la relación con las comunidades y autoridades locales y nacionales. Garantizando su crecimiento frente a las demandas de la sociedad, las regulaciones y su reputación.  Dirigir y supervisar los procesos y herramientas que favorecen el desarrollo y crecimiento de las personas, la atracción y retención de talentos a través de los sistemas de gestión de personas (contratación, selección, capacitación, evaluación del desempeño y otros) de acuerdo a requerimientos, objetivos estratégicos de la compañía y normas laborales. Responsable además de las relaciones laborales, administración de convenios colectivos y beneficios al personal.
<b>Ingeniero de Mejora Continua</b>
Mantener y mejorar el desempeño de los procesos de las áreas velando por la identificación, documentación y control de indicadores claves de desempeño del sistema de gestión integrado y eficiencia energética, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y norma ISO 50001.
<b>Ingeniero Trainee</b>
Desarrollar actividades y proyectos encomendados por las distintas gerencias participantes del programa trainee, tales como Operaciones, Sostenibilidad, Comercial e I&M con el fin de generar e implementar mejoras en los procesos de las distintas áreas, siempre en el marco del cumplimiento de normas y proceso establecidos por el sistema de gestión de la empresa.
<b>Jefe Medio Ambiente y Cumplimiento Normativo</b>
Liderar la gestión ambiental de Puerto Ventanas garantizando el cumplimiento de las normativas ambientales y estándares nacionales e internacionales de adherencia definidos por la empresa, acompañando a las distintas áreas de PVSA para asegurar su cumplimiento.  Diseñar y asegurar la correcta implementación del plan de gestión ambiental, de acuerdo con los riesgos del puerto velando por la comprensión e implementación en las distintas áreas con oportunidad y eficacia
<b>Supervisor Ambiental</b>



Ejecutar la gestión ambiental de Puerto Ventanas, tanto de actividades y personal interno como externo, garantizando el cumplimiento de las normativas ambientales y estándares nacionales e internacionales de adherencia definidos por la empresa.
<b>Coordinador en Prevención de Riesgos</b>
Asesorar y promover las distintas líneas de mando en materias de Prevención de riesgos y salud ocupacional de acuerdo a los estándares corporativos y normativa vigentes, realizando verificación en terreno, coordinando y garantizando que las actividades que se ejecuten en PVSA estén regidas a través de la legislación nacional vigente, Autoridad Marítima, Sistema de Gestión integrado de la empresa y estándares del área, con el fin de evitar accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.
<b>Encargado Equipos de Prevención</b>
Realizar y coordinar el aseo industrial y limpieza de las instalaciones de PVSA, para recuperar la carga de concentrado de cobre y carbón en terminal costa y terminal de muelle, según procedimientos de trabajo, normas ambientales y de seguridad.
<b>Jefe de Prevención Seguridad y Emergencia</b>
Controlar y resguardar la seguridad de las personas y de las instalaciones de PVSA, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, asegurando el control preventivo de seguridad, salud ocupacional e instalaciones del puerto.
<b>Prevencionista de Riesgos/</b>
Asesorar a las líneas de mando los estándares corporativos y normativa vigente sobre prevención de riesgos y salud ocupacional, verificando en terreno, coordinando y garantizando que las actividades ejecuten según la legislación nacional vigente, AAMM, los estándares corporativos de Prevención de riesgos y los procedimientos e instructivos del Sistema de Gestión integrado de PVSA, para evitar accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.
<b>Vigilante Privado</b>
Dar protecciones y seguridad a las personas, los bienes materiales e instalaciones de Puerto Ventanas de acuerdo a la normativa vigente y políticas del puerto.
<b>Administrativo RRHH</b>
Apoyar en gestiones del recurso humano, realizar control de asistencia del personal y sus asignaciones de cada periodo. Gestionar documentación del personal, manteniendo actualizados los registros e información de las asignaciones y asistencia de los trabajadores.
<b>Analista de Desarrollo Organizacional</b>
Gestionar el correcto desarrollo y seguimiento de programas y actividades relacionadas con los distintos procesos del área de DO, tales como clima organizacional, desempeño, capacitación, talento, reconocimiento, reclutamiento y selección, velando por el cuidado de las personas, de su bienestar, crecimiento y desarrollo según los estándares esperados.
<b>Analista de Remuneraciones</b>
Generar y cotejar información relacionada con remuneraciones, pagos adicionales y asistencia de los trabajadores PVSA para completar el proceso de pago de nómina mensual de sueldos

de la compañía y su contabilización, mediante sistema SAP, dando cumplimiento a los procedimientos, políticas de la compañía, convenios colectivos y leyes laborales.
<b>Encargada de Beneficios y Calidad de Vida</b>
Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, generando proyectos y actividades en el marco de las políticas de Recursos Humanos de PVSA y la normativa legal vigente.
<b>Encargado de Remuneraciones</b>
Actualizar, calcular y controlar el proceso de pago de remuneraciones, acorde a políticas establecidas por la compañía.
<b>Jefe Administración y Gestión de Personas</b>
Liderar la gestión de personas de Puerto Ventanas, desde el punto de vista de la administración, garantizando el cumplimiento de las normas legales y convenios colectivos vigentes.
<b>Jefe Desarrollo Organizacional</b>
Desarrollar, implementar y realizar seguimiento a programas y políticas de gestión de personas referentes a las áreas de clima organizacional, desempeño, capacitación, talento, reconocimiento, reclutamiento y selección, velando por el cuidado de las personas, de su bienestar, crecimiento y desarrollo según los estándares esperados.
<b>Jefe Relaciones Laborales</b>
Gestionar proactiva y sistemáticamente las relaciones con organizaciones de trabajadores, en coordinación y comunicación permanente con los líderes de todas las áreas de PVSA con el objetivo de asegurar el cumplimiento de instrumentos colectivos, normativa laboral vigente y todos los aspectos laborales que permitan desarrollar relaciones cercanas, de confianza y transparencia con los distintos interlocutores.
<b>Supervisor de Remuneraciones</b>
Supervisar, Coordinar, calcular y controlar el proceso de pago de remuneraciones, acorde a políticas establecidas por la compañía.

### 3. GERENCIA OPERACIONES

<b>Gerente de Operaciones</b>
Dar dirección estratégica a la gestión de operaciones, asegurando una operación eficiente, competitiva, moderna y segura que sea ejemplo en su sector.
<b>Subgerente de Operaciones</b>
Liderar y gestionar de manera planificada y coordinada todas las operaciones en muelle, orientando su gestión hacia la mejora continua, con el fin de garantizar la continuidad en la operación portuaria de manera eficiente, segura, de calidad y sustentable, velando por el cuidado y buen uso de los recursos humanos y técnicos de la empresa alineado tanto a las

políticas internas de PVSA como externas de entidades regulatorias, con el objeto de cumplir compromisos regulatorios y establecidos con los respectivos clientes. Asimismo, es el responsable del correcto y oportuno atraque, faenas de transferencia y desatraque de las naves.

Alinear criterios y desempeño de los terminales terrestres, en el contexto de los desafíos del puerto, orientando su gestión hacia la mejora continua, con el fin de garantizar la continuidad en la operación de manera eficiente, segura, de calidad y sustentable, velando por el cuidado y buen uso de los recursos humanos y técnicos de la empresa alineado tanto a las políticas internas de PVSA como externas de entidades regulatorias, con el objeto de cumplir compromisos regulatorios y establecidos con los respectivos clientes.

#### **Administrativo de Operaciones**

Gestionar y respaldar la documentación aduanera necesaria para el embarque y desembarque de cargas de clientes en puerto, garantizando el cumplimiento normativo, derechos cancelados y declaración de ingreso que permite el desarrollo de la operación y documentación referente a naves.

#### **Asistente de Operaciones**

Apoyar la operación en todas las áreas e instalaciones de PVSA, ejecutando cada una de las tareas que permitan mantener expeditas y limpias las zonas de trabajo, control de tránsito y documental, además de todas aquellas labores necesarias para ejecutar la transferencia de carga en forma segura, eficiente y sustentable.

#### **Asistente Documental**

Apoyar en el buen funcionamiento y desarrollo del área de operaciones, realizando labores administrativas, relacionadas con la recepción de carga, la gestión documental, preparación de documentos, recolección y actualización de datos. Con fin de mantener una correcta y oportuna información, cuando sea solicitada.

#### **Auxiliar Calificado**

Participar en las operaciones y faenas que ocurren en la nave(s) asignada(s) de acuerdo a su especialidad, garantizando el correcto cumplimiento de los procedimientos vigentes, junto con las medidas de seguridad y medio ambiente, según cada tipo de carga. Desarrollando especialidades de estibador, portalonero, materialero, winchero o jefe de cuadrilla.

#### **Ayudante de Electromecánico**

Asistir a equipo EEMM en la realización de trabajos menores a nivel operacional y de mantenimiento de equipos, en los que no se requiera mayor nivel de conocimiento técnico, con el fin facilitar el desarrollo de las tareas de los técnicos, siempre bajo la supervisión directa de EEMM y resguardando el cumplimiento de procedimientos y normativa de seguridad y medio ambiente.

#### **Control de Operaciones Muelle**

Lograr un equilibrio entre continuidad operacional y seguridad de las personas e instalaciones, identificando oportunidades para optimizar procesos y coordinar las actividades para garantizar la eficiencia y la continuidad de la operación en los sitios del muelle.

#### **Coordinador de Electromecánicos**

<p>Coordinar el correcto soporte electrónico y mecánico para las distintas áreas de PVSA, mediante la asignación de funciones y lugar de trabajo del equipo de EEMM, con el fin de dar continuidad a la correcta operación del puerto.</p>
<p><b>Coordinador de Nombradas</b></p>
<p>Coordinar la planificación y ejecución del equipo de nombradores, supervisando el cumplimiento de los procedimientos asociados y del protocolo de nombrada, basándose en las competencias del personal, junto con velar por la eficiencia y la equidad en las asignaciones de turnos; dentro de la normativa laboral y directrices vigentes.</p>
<p><b>Coordinador Logístico de Operaciones Portuarias</b></p>
<p>Asegurar la disponibilidad de equipos, materiales, documentos y elementos necesarios para el correcto, seguro y eficiente desempeño de las operaciones en el área de muelle, tanto a nivel operacional en terreno como documental de procesos y procedimientos establecidos por la empresa.</p>
<p><b>Electromecánico</b></p>
<p>Brindar soporte a la operación del puerto, mediante apoyo técnico electrónico o mecánico de acuerdo a requerimiento (OT) y monitoreos periódicos programados teniendo en cuenta los procedimientos operacionales, seguridad y sustentabilidad.</p>
<p><b>Encargado de Bloqueo de Equipos</b></p>
<p>Ejecutar de manera oportuna los bloqueos y desbloqueos de equipos eléctricos ubicados en los sectores de muelle y terminales terrestres diariamente, manteniendo el control de firmas de los protocolos de bloqueos de quienes corresponda, procurando el cumplimiento de protocolos y procesos establecidos tanto de operaciones como de seguridad y medio ambiente.</p>
<p><b>Estibador Puerto Ventanas</b></p>
<p>Apoyar la operación en todas las áreas e instalaciones de PVSA, ejecutando cada una de las tareas que permitan mantener expeditas y limpias las zonas de trabajo, además de todas aquellas labores necesarias para ejecutar la transferencia de carga en forma segura, eficiente y sustentable.</p>
<p><b>Gruero</b></p>
<p>Operar grúa de muelle y/o nave para embarque y desembarque de material a granel, de manera segura y eficiente, garantizando el cumplimiento de procedimientos y estándares de calidad, medio ambiente y seguridad del puerto y las personas, que permitan el desarrollo de una operación que cumple los estándares y rendimientos requeridos por PVSA.</p>
<p><b>Ingeniero de Gestión</b></p>
<p>Medir y analizar los resultados de rendimiento de la operación de embarque y descarga de las naves, tomando las acciones pertinentes que permitan mejorar la productividad.</p>
<p><b>Jefe de Nave</b></p>
<p>Liderar, de manera activa, segura y eficiente, las operaciones y faenas que se desarrollan a bordo de la(s) nave(s) asignada(s), garantizando el correcto cumplimiento de los procedimientos vigentes, junto con las medidas de seguridad y medio ambiente según cada tipo de carga, apegándose a los lineamientos corporativos PVSA.</p>
<p><b>Jefe Operaciones Marítimas</b></p>

Liderar, planificar y coordinar el uso de recursos para realizar operaciones portuarias, de forma eficiente, segura y sustentable en coordinación y consideración de actores internos y externos al puerto, resguardando el cumplimiento de normativa, procedimientos y políticas internas y externas.

#### **Jefe Recursos Operacionales**

Administrar, supervisar y coordinar la dotación y gestión del personal de operaciones asignado al muelle, y de manera excepcional a los diferentes terminales, asegurando la correcta cobertura de puestos de trabajos y faenas en curso, asegurando el cumplimiento de normas y procedimientos de nombrada así como también la equidad en las asignaciones y turnos y el cumplimiento de normativa laboral vigente y directrices de la empresa, contratos colectivos y que todo aquello que regule las asignaciones, en pro de la continuidad operacional segura y eficiente.

#### **Movilizador**

Apoyar la operación en todas las áreas e instalaciones de PVSA, ejecutando cada una de las tareas que permitan mantener expeditas y limpias las zonas de trabajo, control de tránsito y documental, además de todas aquellas labores necesarias para ejecutar la transferencia de carga en forma segura, eficiente y sustentable.

#### **Operador CIO**

Supervisar y controlar los sistemas productivos, de acuerdo a los programas establecidos de transferencia de carga de PVSA, siendo responsable de reportar e informar de forma continua las anomalías presentes en los sistemas para mantener la continuidad operativa de los mismo, siempre trabajando bajo parámetros predictivos y productivos establecidos por la empresa, asegurando el cumplimiento de estándares de calidad, seguridad, eficiencia energética y medio ambiente internos y externos.

#### **Operador de Naves**

Asegurar que la operación de carga y descarga de productos de las naves se realice de acuerdo a los estándares definidos según indicadores de eficiencia, productividad y costos, cumpliendo las políticas de la compañía, los procedimientos, normas de seguridad y sustentabilidad.

#### **Supervisor de Electromecánicos**

Brindar soporte a la operación del puerto, supervisando y apoyando con el equipo técnico electrónico o mecánico del turno, de acuerdo a requerimiento (OT) y monitoreos periódicos programados, teniendo en cuenta los procedimientos operacionales, seguridad y sustentabilidad. Supervisar al equipo de EEMM asistentes en el turno asignado, gestionando en terreno la realización de los trabajos programados y llamados operacionales, velando por la cobertura de los distintos terminales de PVSA y la criticidad de las situaciones sucedidas en el turno.

#### **Supervisor de Nave**

Administrar el equipo de trabajo que se desempeña en un determinado sitio del muelle, para desarrollar la correcta y oportuna transferencia de carga desde y hacia las naves, asegurando el cumplimiento de normas y estándares de calidad, medioambiente y seguridad establecidas por PVSA.

#### **Asistente de Operaciones TGL**

<p>Apoyar la operación en los distintos procesos y procedimientos del Terminal de Granos Limpios, ejecutando cada una de las tareas que permitan mantener expeditas y limpias las zonas de trabajo, control de tránsito y documental, además de todas aquellas labores necesarias para ejecutar la transferencia y pesaje de carga en forma segura, eficiente y sustentable de acuerdo con procedimientos y normas de seguridad interno.</p>
<p><b>Jefe Terminal Granos</b></p>
<p>Liderar y supervisar el proceso de recepción, almacenaje, custodia y despacho de granos limpios, garantizando la impecabilidad del manejo y conservación de los productos, manteniendo relación constante y fluida con clientes del terminal que permita satisfacer sus requerimientos; siempre dando cumplimiento de los procedimientos, políticas y estándares establecidos por PVSA.</p>
<p><b>Romanero TGL</b></p>
<p>Ejecutar el procedimiento de pesaje de camiones y/o vagones de tren transportadores de productos de clientes, siendo responsable de registrar las cantidades tanto de logísticas de entrada como de salida de carga, de acuerdo con procedimientos y normas de seguridad interno.</p>
<p><b>Supervisor Terminal de Granos</b></p>
<p>Supervisar el equipo a cargo durante el turno asignado, asegurando y controlando la ejecución de los trabajos de recepción, distribución, almacenaje y transferencia de material, garantizando la ejecución en tiempo y forma, de acuerdo con estándares de seguridad y cuidado del medio ambiente</p>
<p><b>Asistente de Operaciones y Mantención</b></p>
<p>Apoyar las labores de mantención mecánica, asistiendo a los mecánicos en la ejecución de las órdenes de trabajo, de acuerdo a requerimiento y normas de seguridad.</p>
<p><b>Jefe Terminal Petcoke</b></p>
<p>Organizar y coordinar las tareas y operación del patio, tanto para la recepción y el embarque de carbón en cumplimiento de las normas, políticas del PV, normas de seguridad y medio ambiente.</p>
<p><b>Romanero Petcoke</b></p>
<p>Ejecutar el procedimiento de pesaje de camiones y/o vagones de tren transportadores de productos de clientes, siendo responsable de registrar los tonelajes tanto de logísticas de entrada como de salida, de acuerdo con procedimientos y normas de seguridad interno.</p>
<p><b>Supervisor Terminal Petcoke</b></p>
<p>Supervisar el equipo a cargo durante el turno asignado, asegurando y controlando la ejecución de los trabajos de recepción, distribución, almacenaje y transferencia de material, garantizando la ejecución en tiempo y forma, de acuerdo con estándares de seguridad y cuidado del medio ambiente.</p>
<p><b>Administrativo Terminal Costa</b></p>
<p>Gestionar información y reportería respecto del stock de cargas almacenadas en las bodegas del puerto, manteniendo informados a los clientes externos y jefaturas del área de Terminal Costa, asegurando la correcta planificación de carga de naves en relación a estándares de calidad y seguridad.</p>

<b>Coordinador Contrato Anglo American</b>
Asegurar que el servicio que brinda Puerto Ventanas a su cliente Anglo American sea oportuno, se ajuste a contrato, eficiente y a entera satisfacción.
<b>Coordinador Terminal Costa</b>
Coordinar la correcta operación del Terminal Costa en contacto permanente con capataces y clientes, con el fin de dar cumplimiento a la planificación de recepción, distribución, almacenaje y exportación del material.
<b>Gruero Terminal Costa</b>
Operar puentes grúa para la transferencia de material a granel, garantizando el cumplimiento de procedimientos y estándares de calidad, medio ambiente, seguridad del puerto y las personas.
<b>Ingeniero de Planificación y Gestión</b>
Medir y analizar los resultados de rendimiento de la operación de recepción y despachos de las cargas manejadas en el terminal, tomando las acciones pertinentes que permitan mejorar la productividad.
<b>Jefe Terminal Costa</b>
Administrar la recepción, custodia y embarque del concentrado de cobre velando por el cumplimiento contractual, ejecución operacional y administrativa de Terminal Costa, normas nacionales e internacionales, políticas, procedimiento, medidas de seguridad y cuidado del medio ambiente.
<b>Operador Terminal Costa</b>
Realizar actividades y labores asociadas a la transferencia y custodia de material de los distintos clientes de PVSA, de acuerdo con procedimientos y normas de seguridad dictadas por la compañía.
<b>Romanero Terminal Costa</b>
Ejecutar el procedimiento de pesaje de camiones y/o vagones de tren transportadores de productos de clientes, siendo responsable de registrar los tonelajes tanto de logísticas de entrada como de salida, de acuerdo con procedimientos y normas de seguridad interno.
<b>Supervisor Terminal Costa</b>
Supervisar el equipo a cargo durante el turno asignado, asegurando y controlando la ejecución de los trabajos de recepción, distribución, almacenaje y transferencia de material, garantizando la ejecución en tiempo y forma, de acuerdo con estándares de seguridad y cuidado del medio ambiente.

#### 4. GERENCIA COMERCIAL

<b>Jefe de Desarrollo Comercial</b>
Encargarse de las gestiones comerciales de PVSA, velando por la fidelización de clientes actuales, gestionando nuevos negocios con estos, y generando contactos para la captación de clientes futuros.

**Gerente Comercial y Desarrollo**

Asegurar la captación de nuevos negocios y mantención de los actuales, fidelizando a los clientes, procurando crecer en servicios (dentro y fuera del puerto), en congruencia con la planificación estratégica, la factibilidad operacional del Puerto y la rentabilidad del negocio.

**5. SUBGERENCIA INFRAESTRUCTURA Y PROYECTOS****Subgerente de Infraestructura y Proyectos**

Liderar el desarrollo de los proyectos que se llevan a cabo dentro y fuera del puerto, cumpliendo la normativa y supervisando a las áreas específicas que participan en la operación, que aplican dentro del desarrollo del Proyecto.

**Jefe de Proyectos de Ingeniería**

Dirigir y asegurar la correcta implementación de las gestiones planificadas de proyectos y obras, a nivel de todo PVSA, dirigiendo de manera efectiva los procesos implicados en la ejecución, el cumplimiento de plazos, de estándares de calidad, presupuestos, y el respeto a los procedimientos y políticas tanto internas como externas a PVSA.

**6. GERENCIA PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION****Gerente de Planificación y Control de Gestión**

Diseñar, dirigir y controlar los procesos referentes a la planificación y evaluación de proyectos, manteniendo la correcta coordinación de la evolución de los éstos, el control de gestión corporativo y el control presupuestario; además de asistir al gerente general y unidades de negocio en el desarrollo, comunicación, ejecución y sustento de estrategias y tácticas corporativas, en lo referente a proyectos y control de gestión, de manera de generar un modelo de negocio sustentable.

**Analista de Desarrollo y Soporte de Sistemas**

Otorgar continuidad operativa de los sistemas de información de la compañía con oportunidad, confiabilidad y de acuerdo a las políticas informáticas internas definidas, dando soporte continuo a los sistemas informáticos, realizando pruebas y evaluaciones de los nuevos programas que ayuden al manejo de las bases de datos de la compañía.

**Asistente de Desarrollo de Sistemas**

Contribuir al desarrollo de nuevas aplicaciones en el área de TI, otorgando evaluación de mejoras a sistemas en PRD, integraciones y apoyo en usabilidad de distintos ERP a la compañía, de acuerdo a las políticas internas ya definidas.

**Jefe de Informática**

Garantizar la continuidad operativa y disponibilidad de los servicios de información de PVSA y la constante adaptabilidad a nuevas tecnologías, de acuerdo a los procedimientos, políticas corporativas y normas que regulan los sistemas de información.

**Soporte a Usuarios**

Proporcionar soporte a los usuarios de sistemas informáticos de la compañía, con oportunidad, calidad de servicio y de acuerdo a las políticas definidas

**Encargado Gestión BI**



Gestionar y entregar información para la toma de decisiones, generando las actualizaciones y mejoras a la información, de acuerdo feedback del cliente interno, asegurando la entrega de datos e información fidedignos, válidos y de trazabilidad verificable tanto para PVSA como sus filiales; siempre desde la óptica de la búsqueda permanente de la aplicación de tecnología de información e Inteligencia de negocios (BI) para optimizar y hacer eficientes los procesos.
<b>Jefe Control de Gestión</b>
Recopilar y elaborar informes de control operacional financiero que apoyan la toma de decisiones de la organización, de acuerdo con los estándares definidos y el requerimiento del cliente interno, accionistas, gerentes y al área de control de gestión del holding, tanto para la empresa PVSA como para sus filiales.

## 7. AREA INFRAESTRUCTURA Y MANTENCION

<b>Ingeniero de Tecnología Operativa</b>
Asesorar, modificar, supervisar y dirigir las operaciones del área de mantención sobre equipos pertenecientes al sistema de control, sistema de comunicación industrial y servidores operaciones (sistema SCADA), con estándares adecuados de seguridad de la información, colaborando en los procesos operacionales, siendo capaz de administrar plataformas y servicios, en las tecnología utilizadas en el sistema de control, asegurando la comunicación y conexión segura y confiable de los usuarios y los equipos de PVSA.
<b>Jefe de Confiabilidad y Tecnología Aplicada</b>
Dirigir el departamento de nuevas tecnologías operacionales aplicadas. Controlar el presupuesto del departamento, proyectar funcionalidad de los procesos tecnológicos de la planta, negociar y cerrar acuerdos con proveedores, apegándose a políticas y procedimientos tanto del área como de la empresa.
<b>Ingeniero de Proyectos y Mantención</b>
Liderar la correcta ejecución de proyectos y obras, a todo nivel, dentro de PVSA tanto a nivel de desarrollo de proyectos como a nivel de mantenimiento (eléctricos, electrónicos, mecánicos, estructurales) de los mismos, siendo responsable de supervisar y administrar ambos aspectos velando por el cumplimiento de plazos comprometidos, estándares de calidad esperados y presupuestos asociados, siempre alineados a los procedimientos y políticas tanto internas como externas, según aplique.
<b>Ingeniero de Proyectos y Reconstrucción</b>
Liderar la correcta ejecución de obras y actividades en terreno, tanto a nivel eléctrico, electrónico, mecánico, estructural, dentro de las instalaciones de PVSA dando apoyo a las áreas de infraestructura, para el proceso de reconstrucción de las mismas; siendo responsable de supervisar y administrar los equipos asignados, velando por el cumplimiento de plazos comprometidos, estándares de calidad esperados y presupuestos asociados, siempre alineados a los procedimientos y políticas tanto internas como externas, según aplique.
<b>Jefe de Infraestructura</b>
Mantener la integridad de toda la infraestructura del terminal, aplicando metodologías correctivas de mantención y ejecutando mejoras continuas en los procesos de control de ésta. Así mismo, es el encargado de implementar todas las obras de mejoras de nuevas instalaciones en la planta, a fin de asegurar un crecimiento en la infraestructura de forma sólida y sostenible.
<b>Coordinador de Mantención</b>

<p>Coordinar y gestionar los trabajos de mantenimiento, permitiendo facilitar insumos y repuestos necesarios para la correcta ejecución de los mismos, siendo capaz de coordinar con otras áreas la disponibilidad de equipos para mantenencias preventivas, correctivas y predictivas y garantizando la disponibilidad de lo necesario para la correcta ejecución en las actividades, siempre bajo el cumplimiento de las normas la seguridad de las personas y el cuidado del medio ambiente.</p>
<p><b>Coordinador General de Mantención</b></p>
<p>Mantener la continuidad operacional de PVSA, liderando los procesos correctivos y preventivos (sintomático – predictivos) de mantención y ejecutando mejoras continuas de las debilidades del sistema en función de la contingencia de la empresa, basando estas acciones en la confiabilidad de los activos y bajo el cumplimiento de las normas la seguridad de las personas y el cuidado del medio ambiente.</p>
<p><b>Ingeniero de Calidad y Gestión de Activos</b></p>
<p>Generar registro y ordenamiento técnico de las actividades del mantenimiento, permitiendo mantener y generar un aumento en la calidad y cumplimiento de los requerimientos documental y técnicos de los respectivos supervisores de forma eficiente, apoyando procesos de auditorías internas y externas y gestionando los activos asociados al mantenimiento de puerto ventanas.</p>
<p><b>Ingeniero de Planificación y Control de Activos</b></p>
<p>Planificar y programar el mantenimiento semanal, mensual y semestral del Puerto, asignando la distribución de trabajos a los respectivos supervisores de forma eficiente, definiendo prioridades, factibilidad y evitando los riesgos asociados a la ejecución y administración legal (según sistema contractual: Trabajador-Empresa) del mantenimiento.</p>
<p><b>Supervisor de Mantenimiento</b></p>
<p>Supervisar, gestionar y administrar las operaciones de mantenimiento, garantizando la continuidad operacional de los equipamientos e infraestructura de PVSA (eléctricos, electrónicos, mecánicos, estructurales) con oportunidad, seguridad y cuidado del medio ambiente.</p>
<p><b>Supervisor de Mantenimiento y Lubricación</b></p>
<p>Garantizar la continuidad operacional de los equipamientos e infraestructura de PVSA (mecánicos, estructurales) con oportunidad, seguridad, cuidado del medio ambiente, asegurando se mantengan los equipos de la planta de forma oportuna.</p>
<p><b>Técnico de Mantenimiento</b></p>
<p>Garantizar la continuidad operacional de los equipamientos e infraestructura de PVSA (eléctricos, electrónicos, mecánicos, estructurales) con oportunidad, seguridad, cuidado del medio ambiente.</p>

## 8. GERENCIA DE RIESGOS

<p><b>Gerente de Riesgos</b></p>
<p>Gestionar los riesgos operacionales de PVSA siendo responsable de la detección, análisis de éstos junto con la generación de planes de acción y/o soluciones que permitan eliminarlos o mitigarlos, asegurando la correcta implementación de estos mediante la coordinación con las distintas áreas de la organización involucradas.</p>

**ANEXO N° 2**  
**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN**  
**DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**  
**PUERTO VENTANAS S.A.**  
**AGOSTO 2024**

**CONTENIDO**

**I. ANTECEDENTES GENERALES**

1. Introducción
2. Objetivo
3. Alcance
4. Definiciones
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras
7. Organización para la gestión del riesgo

**II. GESTIÓN PREVENTIVA**

1. Identificación de los factores de riesgo
2. Medidas para la prevención
3. Mecanismos de seguimiento

**III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

**IV. DIFUSIÓN**

**V. ANEXO 2.1:** Principios de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo

**VI. ANEXO 2.2:** Formulario de Denuncias

## **VII. ANEXO 2.3: Comprobante recepción y entrega de denuncia.**

---

### **I. ANTECEDENTES GENERALES**

#### **1. Introducción**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la empresa Puerto Ventanas S.A. ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

#### **2. Objetivos**

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales dignos, seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato y el respeto mutuo, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **3. Alcance**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes, subgerentes de Puerto Ventanas S.A.. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes y demás terceros que acudan a las dependencias de la Empresa y del mismo modo, se aplicará el presente protocolo a aquellos estudiantes que estén realizando sus prácticas profesionales en la empresa.

### **4. Definiciones**

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

#### **4.1. Acoso laboral**

Se entiende por “acoso laboral” toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, serán los siguientes:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

#### **4.2. Acoso sexual**

Se entiende por “acoso sexual”, el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

#### **4.3. Violencia en el trabajo**

Constituye la violencia 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, como por ejemplo las siguientes conductas:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.

- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

#### **4.4 Comportamientos incívicos**

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

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras. propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

#### **4.5 Sexismo**

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso, como por ejemplo las siguientes conductas:

- Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades basados en dicha condición.

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombre o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombres o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

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

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

**Se debe tener presente que existen conductas que, en general, NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### **4.6 Medidas de resguardo**

Aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona



trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

#### **4.7 Medidas correctivas**

Aquellas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el Reglamento de la Ley, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

### **5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

La Empresa 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.

Los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se detallan al final del presente protocolo como Anexo 2.1.

### **6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras**

#### **a. Personas trabajadoras:**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los

monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

**b. Entidades empleadoras:**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

**7. Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el Comité de Evaluación y Gestión de Factores Psicosociales.

El comité CEAL-SM es el grupo de personas que se ha constituido en la empresa de forma paritaria por representantes de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, representante del área de RR. HH y representante del área de prevención de riesgos

Es responsabilidad de Puerto Ventanas la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la empresa ha designado a César Velásquez, Coordinador de Prevención de Riesgos y a Christian Luco, Jefe de Relaciones Laborales.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de cápsulas, correos electrónicos, cursos y/o charlas en las que se invitará a toda la compañía y el responsable de esta actividad será el área de Desarrollo Organizacional.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al jefe(a) o encargada(o) administrativo de su centro de trabajo o a su supervisor o supervisora directos quienes deberán canalizar las dudas e inquietudes con el coordinador de prevención de riesgos César Velásquez, a través del correo [cesar.velasquez@pvsa.cl](mailto:cesar.velasquez@pvsa.cl) y/o con el Jefe de Relaciones Laborales Christian Luco, a través del correo [christian.luco@pvsa.cl](mailto:christian.luco@pvsa.cl) .

Teniendo en consideración que la Empresa mantiene relaciones comerciales con otras empresas y a que existen trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación, la empresa se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas. Esta coordinación también se realizará de modo preventivo a través del Comité Paritario de Faena de Puerto Ventanas.

La recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados, se hará a través del siguiente correo electrónico:

[canal.denuncias@pvsa.cl](mailto:canal.denuncias@pvsa.cl)

La persona que administrará la recepción del correo electrónico señalado será Christian Luco Vergara.

En caso de que la denuncia se requiera realizar de manera verbal, puede hacerse a través de:

- Marcelo Pastenes, Jefe de Administración y Gestión de Personas.
- Nayadetes Urtubia, Encargada de Beneficios y Calidad de Vida.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

## **II. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial que corresponden a las dimensiones que mide el Cuestionario CEAL-

SM/SUSESO, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

De acuerdo con el enfoque preventivo, la Empresa elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Los principios de la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo de Puerto Ventanas serán los siguientes:

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

Puerto Ventanas reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la Gerencia como por las personas trabajadoras de la empresa, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante intranet y todas las plataformas de comunicaciones de la empresa.

Puerto Ventanas elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

## 1. Identificación de los factores de riesgo:

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y en forma participativa por un comité integrado por representantes de Gerencia de Personas; un miembro del Comité de Aplicación de Cuestionario CEAL – SM; un representante del Comité Paritario de Puerto Ventanas y un Representantes del área de Prevención Seguridad y Emergencia.

Ejemplo:

N°	Actividad	Peligro	Riesgo	Medidas preventivas
1	Interacciones entre personas (trabajadores, externos, visitas, trabajadores empresas clientes,)	Acoso Sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo	Exposición a agentes psicosociales	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales</li><li>2. Aplicación de Cuestionario CEAL-SM SUSESO, según fecha correspondiente en centro de trabajo y/o ingreso a vigilancia por caso centinela</li><li>3. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li><li>4. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li><li>5. Capacitaciones internas en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia</li><li>6. Reglamento de investigación y sanción.</li><li>7. Modificación RIOHS</li><li>8. Plan de Respuesta frente a Agresión Física y/o Verbal, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres.</li><li>9. Plan de Respuesta frente a Asalto y/o Robo, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres.</li></ol>

## **2. Medidas para la prevención:**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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

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

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

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

e) La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, de forma presencial, telemática, cursos previamente grabados, entre otros, y el responsable de esta actividad será La Gerencia de Personas, Relaciones Laborales y Desarrollo Organizacional.

Se previene que las capacitaciones las podrán realizar trabajadores de la empresa así como asesores externos que estén debidamente calificados en materias de acoso y violencia en el trabajo.

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

### **3. Mecanismos de seguimiento:**

La Empresa, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, podrá ser solicitado a la Gerencia de Personas.

### **III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

La empresa Puerto Ventanas establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica. Entres estas medidas, la empresa podrá establecer las siguientes:

- a) Instruir a las personas a cargo de una investigación a que informen a los involucrados, como a los intervinientes de un procedimiento de acoso y violencia en el trabajo, que el proceso tiene el carácter de “confidencial”.
- b) La Empresa estará facultada para amonestar, verbalmente o por escrito, a aquellas personas que infrinjan con el deber de confidencialidad del proceso. En casos especialmente graves, la Empresa estará facultada, inclusive, para poner término al contrato de trabajo.
- c) La Empresa estará facultado, según su normativa interna, para aplicar las sanciones y/o medidas disciplinarias que correspondan en el caso que se concluya que la denuncia de acoso o violencia en el trabajo tuvo como único fin mermar la honra del denunciado.

### **IV. DIFUSIÓN**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, incorporando el presente protocolo como Anexo al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, que se remitirá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad y a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Adicionalmente, para su seguimiento, implementación y evaluaciones, se realizarán capacitaciones y difusión de contenido por todos los canales de comunicación de la Empresa.

## ANEXO 2.1

### PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Puerto Ventanas deja constancia que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del Decreto Supremo N°2, de 7 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Los principios de la Política son los siguientes:

#### **1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental**

Se refiere a garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

En este aspecto, resalta el acompañamiento psicológico temprano como medida de resguardo ante situaciones de acoso y/o violencia en el trabajo según lo prescrito en la ley N°21.643.

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

El enfoque de las acciones derivadas de la Política Nacional de Seguridad y Salud será el de **la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos**, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las



personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

### **3. Enfoque de género y diversidad**

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

### **4. Universalidad e Inclusión**

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas

trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

## **5. Solidaridad**

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

## **6. Participación y diálogo social**

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

## **7. Integralidad**

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

## **8. Unidad y coordinación**

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de

funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

## **9. Mejora continua**

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

## **10. Responsabilidad en la gestión de riesgos**

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## Anexo 2.2

### FORMATO ACTA DE DENUNCIA

#### ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto		Dpto. /Gcia. /Área	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	
Medio de contacto			
DATOS DEL REPRESENTANTE			
Nombres y apellidos		Dpto. /Gcia. /Área	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto			

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ ___	NO ___
---	--------	--------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Dpto. /Gcia. /Área	
Medio de contacto			

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO	SI	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SI	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

**COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO**

NOMBRE	CARGO	AREA/UNIDAD/GERENCIA

**RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN**




**ANEXO 2.3**

**FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA**

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA**

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

---

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

(Fecha de entrega de denuncia)

---

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

---

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA**

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

---

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

(Fecha de entrega de denuncia)

---

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT :

Teléfono :

Email :

Dirección :

Comuna :



**COMPROBANTE DE RECEPCIÓN**  
**DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

Yo, ....., RUT N°: .....  
....., declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa PUERTO VENTANAS S.A., de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, el cual establece que “el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.”

Asumo que es mi responsabilidad leer su contenido y muy especialmente, dar cabal cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen y que formen parte integral de éste.

Nombre del Trabajador

Firma del Trabajador

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/2024