



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

11 DE OCTUBRE DE 2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
APLICACIÓN DE LA LEY	4
CAPÍTULO PRIMERO	5
DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN	5
TITULO I. DEL INGRESO A LA ASOCIACIÓN	5
TITULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO	6
TITULO III. DE LA JORNADA DE TRABAJO	7
TITULO IV. DEL CONTROL DE ASISTENCIA	8
TITULO V. DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	9
TITULO VI. DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	10
TITULO VII. DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	11
TITULO VIII. DEL FERIADO ANUAL	12
TITULO IX. DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS	13
TITULO X. DE LAS REMUNERACIONES	19
TITULO XI. DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	20
TITULO XII. DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN	21
TITULO XIII. DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN	22
TITULO XIV. DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (“MPD”)	24
TITULO XV. DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	25
TITULO XVI. DE LAS INVENCIONES Y PROPIEDAD DE LA ASOCIACIÓN	26
TITULO XVII. DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	27
TITULO XVIII. DE LA LEY DE LA SILLA	27
TITULO XIX. DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°19.419	27
TITULO XX. DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS	27
TITULO XXI. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	28
CAPÍTULO SEGUNDO	30
DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	30
PREÁMBULO	30
LLAMADO A LA COLABORACIÓN	30
TITULO I. DE LAS DEFINICIONES	31
TITULO II. DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	31
TITULO III. DE LAS PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	34
TITULO IV. DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	35
TITULO V. DE LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA	36
TITULO VI. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	36
TITULO VII. PREVENCIÓN DE INCENDIOS	37
TITULO VIII. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR: DERECHO A SABER	38
TITULO IX. DE LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS AL TRABAJO (“TMERT-EESS”)	40
TITULO X. DEL PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO (“PREXOR”)	41

TITULO XI.	DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	42
TITULO XII.	DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	43
CAPÍTULO TERCERO		53
DE LAS INVESTIGACIONES, PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS Y SANCIONES		53
TITULO I.	DE LAS INVESTIGACIONES Y AUDITORÍAS POR HECHOS INTERNOS	53
TITULO II.	DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES A LA DISCRIMINACIÓN, AL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	53
TITULO III.	DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	60
TITULO IV.	DE LAS FALTAS, SANCIONES Y RECLAMOS A LAS MISMAS	60
CAPÍTULO CUARTO		62
DE LA VIGENCIA		62
ANEXO		63
DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		63
CONSTANCIA DE ENTREGA, RECEPCIÓN Y LECTURA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN		
HIGIENE Y SEGURIDAD DE CONSEJO MINERO		¡Error! Marcador no definido.
CONSTANCIA DE ENTREGA, RECEPCION Y LECTURA DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS		
RIESGOS LABORALES DE CONSEJO MINERO		¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

El presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, en adelante indistintamente el “Reglamento” o el “Reglamento Interno”, tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de la asociación **CONSEJO MINERO DE CHILE A.G.**, en adelante indistintamente la “Asociación”, el “Empleador” o el “Consejo Minero”, en las actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por la Asociación.

El Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo, y será obligatorio para todos los trabajadores de la Asociación, en adelante los “Trabajadores”, el fiel cumplimiento de sus disposiciones desde la fecha de contratación. Se entenderá por jefe directo, en adelante el “Jefe Directo o Inmediato”, la persona a cuyo cargo o responsabilidad está el Trabajador.

El cumplimiento del Reglamento hará posible a la Asociación proporcionar y mantener:

- a) Relaciones armónicas con cada Trabajador, y de éstos con sus compañeros de labores, fundándose siempre en tratos libres de violencia, compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.
- b) Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- c) Bienestar para cada uno de los miembros de la Asociación.
- d) Calidad de vida y compromiso de los Trabajadores.
- e) Accesibilidad y garantía de los derechos de los Trabajadores con discapacidad, garantizando el ejercicio en igualdad de condiciones, así como la igualdad de oportunidades e inclusión social.
- f) Una cultura de prevención de riesgos.

APLICACIÓN DE LA LEY

Las situaciones que no estuvieren contempladas en el presente Reglamento Interno se regirán por las disposiciones legales pertinentes. De igual forma, en caso de contraposición entre las disposiciones de este texto y las de alguna disposición legal, que en un caso particular o general resulte aplicable a uno o más trabajadores, siempre prevalecerá el texto de la ley, por sobre lo previsto en el Reglamento Interno.

CAPÍTULO PRIMERO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TITULO I. DEL INGRESO A LA ASOCIACIÓN

Las normas que se contienen en el Reglamento se aplican a todos los Trabajadores que se desempeñen en Consejo Minero, independiente del lugar físico en que se realice su actividad y sin perjuicio de las demás regulaciones a que se encuentran sujetos y que emanan directamente de las leyes, reglamentos, procedimientos, acuerdos y/o contratos individuales.

Los Trabajadores de Consejo Minero, tienen la obligación de conocer las disposiciones del Reglamento y de cumplirlas adecuadamente. Esta obligación se extiende a las circulares y demás políticas corporativas internas que lo complementen.

Artículo 1º. Todos los criterios de selección de personal serán en base a principios de respeto a la dignidad de la persona y de no discriminación, por lo que sólo se considerará la capacidad e idoneidad del postulante para el cargo.

Consejo Minero no hará distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza o etnia, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, religión o creencia, ideología u opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, situación socioeconómica, idioma, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, u otro motivo, y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades, de trato o de convivencia en el trabajo. A su vez, no se condicionará la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni se exigirá para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

El Empleador respetará la cantidad máxima de Trabajadores extranjeros que pueden ser contratados por la Asociación para prestar sus servicios conforme a los porcentajes establecidos en el Código del Trabajo. Asimismo, respetará y fiscalizará que los postulantes a trabajar en la Asociación, cuenten con los debidos permisos de trabajo para prestar funciones en Chile.

Los postulantes a prestar servicios a la Asociación, deberán cumplir con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican a continuación:

- a) Cédula de identidad. En el caso de los extranjeros, cédula de identidad para extranjeros, pasaporte, visa y/o los documentos que permitan acreditar su situación migratoria en Chile y su capacidad para trabajar y desarrollar actividades remuneradas en el país.
- b) Contrato de trabajo y finiquito del último empleador si lo hubiese tenido.
- c) Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- d) Si fuere menor de 18 años, su postulación y contratación se someterá a las disposiciones establecidas en el Capítulo II "De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas a la Protección del Trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes", Título I, Libro I del Código del Trabajo y en el Capítulo I "Del Contrato de Aprendizaje", Título II, Libro I del Código del Trabajo. En todo caso, el contrato de trabajo de menores deberá dar cumplimiento y respetar lo dispuesto en el Decreto N°1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2021, que Aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 15 del Código del Trabajo. Los postulantes mayores de 15 y menores de 18, deberán presentar autorización escrita por su padre, madre o guardador legal.
- e) Si fuere casado, certificado de matrimonio, si fuere conviviente civil, certificado de acuerdo de unión civil y/o certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- f) Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional a que está acogido (AFP e ISAPRE / FONASA).
- g) Si fuere mayor de 18 años, certificado de situación militar.
- h) En el caso de aquellos Trabajadores contratados para representar al Empleador, tales como gerentes,

subgerentes, agentes o apoderados y, siempre que, en todos estos casos estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración; y los Trabajadores que tendrán a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza, la Asociación podrá exigir declaraciones o certificados destinados a verificar la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales, de acuerdo a la ley.

- i) Certificado de antecedentes personales emitido por el Registro Civil e Identificación en aquellos casos en que la idoneidad personal necesaria para el puesto de trabajo específico de que se trate lo requiriera.
- j) Curriculum Vitae.
- k) Todos los demás datos y antecedentes para acreditar su calificación e idoneidad personal necesaria para el puesto de trabajo específico de que se trate, o se requieran para efectos administrativos, y aquellos que se estime necesario para la celebración del contrato de trabajo correspondiente.

Artículo 2º. Estos antecedentes serán archivados en la respectiva carpeta del Trabajador que mantiene la Jefa de Administración de la Asociación (o quien haga las veces de tal). Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el Trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberá presentarlo al Empleador con las certificaciones pertinentes dentro de 30 días corridos.

La Asociación garantiza a todos sus Trabajadores la reserva de toda información y datos privados a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, para efectos de propender a un adecuado resguardo de la intimidad, vida privada y la honra de sus Trabajadores.

Si se comprobare que para ingresar a la Asociación se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N°1 del Código del Trabajo. Igual sanción se aplicará para aquellos casos en que se hubiere omitido u ocultado información para conseguir maliciosamente el ingreso a la Asociación.

Artículo 3º. La Asociación solicitará a todos sus Trabajadores la autorización para recolectar, procesar y transferir - incluyendo su tratamiento por terceros, ya sea en Chile o en el extranjero- los datos personales, a los que tuviera acceso con motivo de la relación laboral o que fueran solicitados por la Asociación en el curso de la misma, con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales, mantener y mejorar su administración, facilitar el control de gastos y presupuestos, controlar las asignaciones de trabajo, entrenamiento y políticas de la Asociación, mantener y mejorar sistemas de seguridad y, en general, para ejercer los derechos de la Asociación y cumplir con todas sus obligaciones de conformidad con la ley. Dicha autorización incluye la mantención de los datos de los Trabajadores en los registros de la Asociación una vez terminados los contratos de trabajo por cualquier causa.

Artículo 4º. Conforme lo autoriza la legislación vigente, la Asociación podrá confeccionar, procesar, hacer firmar y remitir la documentación derivada de la relación laboral de manera electrónica. Para ello se requerirá el consentimiento de los Trabajadores, sea a su ingreso a la Asociación o con posterioridad según sea el caso.

TITULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5º. Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1º y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia trabajador, 2ª copia agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato. En el contrato firmado deberá constar la recepción del ejemplar de su respectivo contrato, del Reglamento y de las Políticas de la Asociación.

La Asociación deberá registrar el contrato de trabajo en la página web de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días desde su celebración.

Artículo 6º. El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, domicilio y dirección de correo

electrónico de ambas partes, si la tuvieran, fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador.

- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno. Respecto de los Trabajadores que por la naturaleza de los servicios que prestan en la Asociación no están sujetos a jornada de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del Artículo 22 del Código del Trabajo.
- f) Plazo del contrato; y
- g) Demás pactos que acordasen la Asociación y el Trabajador de mutuo acuerdo.

Artículo 7º. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por ambas partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos. La Asociación deberá registrar los anexos de contrato de trabajo en la página web de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días corridos, desde la firma del respectivo anexo.

La remuneración de los Trabajadores se actualizará en los contratos de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales, convencionales o derivados de fallos arbitrales, de acuerdo con la política vigente al respecto. Lo anterior podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

En el caso de aprendices que realicen programas de aprendizajes en la Asociación, se deberá contemplar en sus Contratos de Trabajo de Aprendizaje los derechos y obligaciones de los mismos, según los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento. En caso de que los aprendices sean personas con discapacidad, se establece expresamente que podrán celebrar el contrato de aprendizaje hasta los 26 años de edad, conforme a lo establecido en el artículo 47 de la Ley N°20.422.

Artículo 8º. Consejo Minero podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, y que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador conforme al artículo 12 del Código del Trabajo.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la Asociación o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta (60) minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso del Trabajador, debiendo dar el aviso correspondiente al Trabajador con treinta (30) días de anticipación a lo menos.

TITULO III. DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9º. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considera también jornada de trabajo, el tiempo en que el Trabajador se encuentra a disposición del Empleador, sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

Artículo 10º. La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 40 horas semanales, distribuida por regla general de lunes a jueves, de 09:00 a 18:30 horas, con una hora destinada a colación de 13:00 a 14:00 horas, la cual no se considerará trabajada para efectos de computar la jornada diaria y semanal de trabajo y viernes de 08:30 a 14:00 horas. La hora destinada a colación podrá ser concedida por parcialidades si así fuere necesario para el mejor y oportuno cumplimiento de las labores.

El Trabajador no podrá abandonar el lugar de trabajo durante la jornada, sin autorización escrita de su Jefe Directo.

Sin perjuicio de lo anterior, la jornada, incluyendo la hora de colación, podrá ser modificada según las necesidades de la Asociación, y previo acuerdo por escrito de los Trabajadores.

Se prohíbe a los Trabajadores trabajar fuera de su jornada de trabajo.

Artículo 11º. Los días domingo y festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por Trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Artículo 12º. Normas especiales para madres o padres Trabajadores, o que tengan a su cuidado menores de edad:

- (i) Las madres y padres Trabajadores, y quienes tengan el cuidado personal de niños menores de 13 años, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total para anticipar o atrasar, hasta en 1 hora, el comienzo de sus labores, lo que determinará también la hora de terminación de su jornada diaria. Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores afectados deberán entregar a la Jefa de Administración de la Asociación (o quien haga las veces de tal) el certificado de nacimiento o la sentencia que otorga el cuidado personal del menor.

En caso de que ambos padres sean Trabajadores, cualquiera de ellos podrá hacer uso de este derecho, a elección de la madre.

Consejo Minero podrá negarse cuando el horario de funcionamiento de la Asociación no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo o en caso de que la naturaleza de los servicios del Trabajador requiera que éste se encuentre en su puesto de trabajo en la hora señalada en su contrato de trabajo o en el presente Reglamento (por ej., labores de atención a 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).

- (ii) Los Trabajadores que tengan el cuidado de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, de acuerdo con el calendario escolar respectivo. Lo anterior, siempre y cuando la naturaleza de las funciones del Trabajador lo permite y la modificación sea compatible con el horario de funcionamiento de la Asociación.

El Trabajador deberá proponer a la Asociación la modificación de los turnos o distribución de jornada con 30 días de anticipación, acompañando el certificado de nacimiento, la resolución judicial que otorga el cuidado personal, el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, o el documento que dé cuenta de la calidad de cuidador emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, según corresponda.

La Asociación deberá aceptar, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta del Trabajador dentro de 10 días desde presentada la propuesta. En caso de rechazar la propuesta, la Asociación deberá acreditar la(s) circunstancia(s) que la justifican.

La Asociación y el Trabajador dejarán constancia de la modificación transitoria en un anexo al contrato de trabajo. Esta modificación no implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y ni en la remuneración del Trabajador o Trabajadora, o que la Asociación deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Artículo 13º. La jornada ordinaria podrá excederse obligatoriamente, pero sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o unidad de trabajo, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias, sistemas o instalaciones (art. 29 del Código del Trabajo).

El Trabajador no podrá negarse a desempeñar sus labores en el tiempo de exceso a que se refiere el párrafo anterior. Si de hecho lo hiciere, incurrirá en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

El tiempo de exceso de la jornada señalado, no estará sujeto a la limitación de dos horas de que trata el artículo 31 del Código del Trabajo y se pagará con iguales recargos que para la jornada extraordinaria.

Artículo 14º. Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro medio escrito.

TITULO IV. DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 15º. Todo Trabajador deberá registrar diariamente y en forma personal su hora de ingreso y salida, marcando su asistencia en el reloj control, en el libro de asistencia, o en el sistema de registro que disponga la Asociación para estos efectos, según lo dispuesto por el artículo 33 del Código del Trabajo. Asimismo, se deberá registrar el lapso

destinado a permisos durante la jornada laboral.

No se considerará como trabajado el tiempo que no aparezca debidamente registrado en la tarjeta de asistencia.

Es obligación del Trabajador aprobar la suma de las horas mensuales en el respectivo registro.

Artículo 16º. Cada Trabajador tiene la obligación de presentarse a tiempo a su puesto de trabajo después de haber marcado personalmente su tarjeta o registrado su ingreso. El Trabajador deberá registrar en su tarjeta de control o en el sistema computacional de registro, al momento mismo en que ingrese al área en que se desempeña. Una vez terminada su jornada de trabajo, deberá efectuar la misma operación de registro antes mencionada.

Las actividades que realice el Trabajador previas y posteriores a la prestación efectiva de los servicios contratados, como el cambio de vestuario, uso de implementos de protección y aseo personal, constituirán jornada de trabajo, si tales actividades constituyen una obligación a que se encuentra afecto el Trabajador en virtud de alguna o algunas de las siguientes causas:

- a) que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.
- b) que el uso de tales implementos y aseo personal obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y
- c) que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

Artículo 17º. No se podrán efectuar modificaciones o enmiendas en los registros de asistencia, sino por las personas expresamente facultadas para ello en cada establecimiento u oficina de La Asociación, de acuerdo al procedimiento que se establezca. Corresponderá esta facultad a la jefatura de la respectiva gerencia o unidad.

Artículo 18º. El Trabajador que haga suplantación al marcar por otro la tarjeta, libro o sistema computacional de control, o ejecute alteraciones de cualquier forma en estos, será sancionado.

Si el reloj control o el sistema de registro de asistencia implementado por la Asociación está en reparaciones, las tarjetas serán marcadas por el Trabajador con supervisión de la Jefa de Administración (o quien haga las veces de tal), en un Libro Control de Asistencia; o bien, en cualquier otro medio idóneo que permita el correcto control del horario establecido al efecto.

Artículo 19º. Se prohíbe trabajar fuera de las horas estipuladas en el contrato de trabajo del Trabajador; o bien, en el Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el título siguiente.

Artículo 20º. Los altos cargos y aquellos trabajadores que trabajan sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, según lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

TITULO V. DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 21º. Se entiende por jornada extraordinaria, la que exceda del máximo legal o de la pactada contractualmente si fuese menor.

Las horas extraordinarias sólo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la Asociación, y se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, debiéndose liquidar y pagar juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

La Asociación podrá pactar por escrito con el Trabajador la compensación de las horas extraordinarias por días adicionales de feriado al año, esto es, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado, con un máximo de 5 días de feriado adicionales al año.

Los días adicionales de feriado deben ser utilizados por el Trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se trabajaron las horas extraordinarias, debiendo el Trabajador dar aviso a su Jefe Directo con a lo menos 48 horas de anticipación para poder hacer uso de los días de feriado adicional. De no cumplir con lo anterior, se pagarán las

horas extraordinarias con la remuneración del respectivo periodo.

Si al momento de terminación del contrato de trabajo el Trabajador tiene días de feriado adicional pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con el artículo 73 del Código del Trabajo.

Artículo 22º. Es obligatorio para proceder al trabajo en horas extraordinarias, que éstas hayan sido convenidas previamente por escrito con el Empleador. Dichos pactos deberán tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse. Ahora bien, no obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del Empleador.

Artículo 23º. La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin el acuerdo de su Jefe Directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

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

TITULO VI. DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 24º. La Asociación podrá acordar con el Trabajador, para aquellos cargos en que sean factibles, la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo. Inclusive para aquellas funciones que se hayan definido como 100% presenciales, la Asociación podrá disponer el trabajo remoto para cubrir circunstancias excepcionales, tales como: problemas climáticos y medioambientales, proyectos especiales, viajes de negocios, Estado de Emergencia, dificultades de desplazamiento producto de desórdenes civiles, cuidado de un familiar, entre otros. La Asociación determinará caso a caso los términos y condiciones para estos eventos.

Las partes se sujetarán a la normativa respectiva de los artículos 152 quáter G y siguientes del Código del Trabajo cuando hayan convenido la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo.

Artículo 25º. De ser aplicable, las herramientas de trabajo que le proporcione la Asociación al Trabajador, le serán entregadas a título de comodato o préstamo de uso gratuito y, por consiguiente, no se transfiere su propiedad, debiendo el Trabajador restituirlas a la Asociación en caso de término de su contrato de trabajo (cualquiera sea la causal de terminación), en caso de substituirse éstas por otras o cuando ello sea requerido por el Empleador, incluyendo toda la información y documentación almacenada en sus dispositivos, las cuales son de propiedad de la Asociación. Igual obligación de restitución de información y documentación pesará sobre el Trabajador si hace uso de sus propios equipos tecnológicos.

Las herramientas de trabajo que le sean entregadas al Trabajador son exclusivamente para la debida ejecución de sus funciones, siendo obligatorio para el Trabajador darles dicho uso único. Asimismo, es obligatorio para el Trabajador conservar las herramientas en buen estado (considerando en todo caso el deterioro normal de su uso), y no prestarlas o permitir que sean utilizadas por terceros no autorizados por la Asociación. La tenencia y custodia de las herramientas de trabajo son de exclusiva responsabilidad del Trabajador.

Artículo 26º. Durante el período en que el Trabajador esté haciendo uso de licencias, permisos y/o durante el período de vacaciones, el Empleador podrá, si así lo estima conveniente, suspender el acceso del Trabajador a equipos de propiedad de la Asociación y/o a sus correspondientes accesos a intranet y correo electrónico corporativo y/o claves de acceso a medios de información, soporte o apoyo electrónico y bases de datos de propiedad de la Asociación. De igual manera, si así es requerido, el Trabajador deberá entregar su contraseña de acceso a fin de que sus labores puedan ser suplidas en su ausencia.

Artículo 27º. Al prestar los servicios bajo la modalidad de teletrabajo, el Trabajador estará sujeto a las mismas obligaciones, prohibiciones, responsabilidades y derechos estipulados en su contrato de trabajo. Asimismo, debe cumplir con informar sobre sus ausencias y licencias médicas conforme a las políticas de la Asociación.

Es de especial importancia el resguardo y confidencialidad de la información que obtenga el Trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios a la Asociación, por lo que el Trabajador se compromete a que el Teletrabajo no sea un obstáculo para ello, debiendo adoptar las medidas que sean necesarias para mantener la debida confidencialidad de dicha información (ej.: preferentemente trabajar en habitaciones o lugares separados, utilizar auriculares en caso de reuniones o llamados con trabajadores o clientes, conectarse a líneas de internet seguras, entre otras).

Inclusive cuando el trabajo sea desarrollado a distancia, el Trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios

directa y personalmente, por lo que le está prohibido encomendar a un tercero cumplir con las labores de su cargo.

Artículo 28º. La Asociación ofrecerá teletrabajo en modalidad total o parcial, y en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita, a los Trabajadores que cumplan con lo siguiente:

- a) El Trabajador o Trabajadora tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 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.
- b) Acreditar la circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones de la letra a), mediante los certificados o documentos correspondientes, según establece la ley.

Para hacer uso del derecho a teletrabajo establecido en este artículo, el Trabajador o Trabajadora deberá presentar una propuesta por escrito, acompañando los documentos señalados en la letra b), la cual contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en las dependencias de la Asociación, y tiempos de teletrabajo, 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.

La Asociación deberá dar respuesta al requerimiento dentro de los 15 días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta.

La Asociación puede rechazar la propuesta del Trabajador, en los siguientes casos, debidamente acreditados:

- La naturaleza de las funciones del Trabajador o Trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (por ej., labores que requieran que la persona trabajadora 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).
- 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.

El ejercicio de este derecho por parte del Trabajador o Trabajadora no implica una alteración en las condiciones pactadas, o que la Asociación tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Si el Trabajador requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito a la Asociación con una anticipación mínima de 30 días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

Por causa sobreviniente, y por medio de aviso escrito con una anticipación mínima de 30 días, el Trabajador o Trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde a la Asociación cuando concurra alguna de las circunstancias que habilitan para rechazar la propuesta del Trabajador o Trabajadora.

Se consignará en un anexo al contrato de trabajo, lo siguiente: a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado del Trabajador o Trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis, que habilita el ejercicio del presente derecho, y b) la combinación de tiempos de trabajo presencial y de tiempos de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 29º. Lo dispuesto en el artículo anterior no es aplicable respecto de aquellos Trabajadores que tienen poder para representar a la Empleador (tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados).

Artículo 30º. La modalidad de teletrabajo sólo podrá realizarse dentro de la Región de Chile en la que presta servicios presenciales el Trabajador, no pudiendo el Trabajador prestar sus servicios a distancia de manera permanente fuera de la Región respectiva, o bien, del país, salvo que se trate de situaciones esporádicas y temporales, o bien, con acuerdo de la Asociación.

TITULO VII. DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 31º. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso.

Se garantiza a los Trabajadores en teletrabajo exentos de limitación de jornada el derecho a desconexión de, al menos, 12 horas continuas en un período de 24 horas, durante el cual no estarán obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del Empleador.

TITULO VIII. DEL FERIADO ANUAL

Artículo 32º. Los Trabajadores que hayan cumplido un año de servicios en la Asociación tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra. La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo y gratificación mensual garantizada en el caso de los trabajadores sujetos a la remuneración fija. En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Artículo 33º. Conforme a lo dispuesto en el Reglamento N° 969 del ministerio del Trabajo de 1934, el Trabajador debe solicitar por escrito su feriado anual, con a lo menos un mes de anticipación.

Artículo 34º. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 35º. Todo Trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a 1 día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 36º. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67º del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 37º. En el caso de Trabajadores o Trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tendrán preferencia para acordar que el feriado anual se les conceda durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

El Trabajador o Trabajadora que se encuentre en alguno de los casos del párrafo anterior, deberá solicitar el uso del feriado, al menos, con 30 días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; 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 5º de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Artículo 38º. El feriado sólo podrá compensarse en dinero en los siguientes casos:

a) Cuando el Trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de él, deje de pertenecer por cualquier circunstancia a la Asociación. En este caso la Asociación procederá a compensar con una suma de dinero, a título de indemnización, el tiempo que por concepto de feriado le hubiese correspondido.

b) En el caso que el contrato de trabajo termine antes de completarse el año de servicios que da derecho a feriado. En este caso, el Trabajador percibirá una indemnización por concepto de feriado equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre la fecha de contratación de sus servicios y el término de sus funciones.

Artículo 39º. Para hacer uso del feriado, el Trabajador deberá suscribir un certificado de feriado, en el que se deje constancia de la cantidad de días de feriado de que hará uso y del período anual al que corresponde.

Si por circunstancias especiales el Trabajador no pudiese hacer uso del feriado en la oportunidad fijada en el certificado de feriado, deberá solicitar la modificación del mismo, oportunamente y con el visto bueno del Empleador. El hacer

uso de vacaciones sin haber cursado la respectiva autorización de feriado, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

TITULO IX. DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 40º. Licencias médicas

Se entiende por licencia médica el derecho que tiene un trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, según corresponda, reconocida por su empleador en su caso y autorizada por la COMPIN o institución de salud previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de un subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

Las licencias médicas se tramitan por el Empleador ante los organismos pertinentes. Si el Trabajador es imponente del Instituto de Previsión Social (ex Servicio de Seguro Social) deberá solicitar la Libreta de Seguro, que le será entregada a él o a un familiar, bajo recibo, con la obligación de devolverla en cuanto sea dado de alta.

Artículo 41º. El Trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, debe dar aviso de ello a la Asociación por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad; sin perjuicio de su obligación de entregar al área de Administración, la licencia médica respectiva, en formato electrónico o, excepcionalmente, en formato físico, dentro de los dos días hábiles siguientes desde la fecha de iniciación de la licencia.

El Trabajador que sin causa justificada o por negligencia, no presentare el formulario de licencia médica dentro del plazo estipulado en el artículo anterior, será objeto del descuento de los días no trabajados en el mes que corresponda.

Artículo 42º. El Empleador debe adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de las licencias de que hagan uso los Trabajadores, pudiendo disponer visitas domiciliarias al Trabajador enfermo. Asimismo, la COMPIN y las Isapres pueden ordenar inspecciones de oficio para investigar el correcto otorgamiento y uso de licencias médicas.

Artículo 43º. Maternidad

Descanso Prenatal y Postnatal. Por maternidad, las Trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándose sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la Trabajadora deberá presentar a la Asociación la licencia médica o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Descanso Prenatal Suplementario. Si durante el embarazo se produjera enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la Trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios médicos correspondientes.

Descanso Prenatal Prorrogado. Si el parto se produjera después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Descanso Postnatal Prolongado. Si como consecuencia del alumbramiento se produjera enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiese regresar a la Trabajadora por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, los servicios médicos correspondientes.

Descanso Postnatal Ampliado. Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación; o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de (18) dieciocho semanas.

Descanso Postnatal Incrementado. En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal de 12 semanas, se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias de un hijo nacido prematuro o de menos de 1.500 gramos

de peso y parto de dos o más hijos, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Postnatal Paternal. El padre Trabajador 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 continuos excluyendo el descanso semanal; o bien, distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoga la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

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

Con todo, la Trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la Trabajadora deberá dar aviso a la Asociación mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la inspección del trabajo. Consejo Minero reincorporará a la Trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa de Consejo Minero a la reincorporación parcial, deberá ser fundamentada e informada a la Trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La Trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación del Empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que estas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

Tendrán derecho al permiso postnatal parental la Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o dentro del proceso de adopción, en los términos de los artículos 19 o 24 de la Ley N°19.620.

Ejercicio del Postnatal Parental por parte del padre. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

Consejo Minero no podrá negarse a que el padre haga uso del postnatal parental con media jornada, salvo en los mismos casos establecidos para la madre.

Si el padre hace uso de este permiso postnatal parental, se encuentra amparado por fuero, por un periodo que comprende el doble de lo que dure el postnatal parental que la madre le haya cedido, y este periodo de fuero se cuenta desde los 10 días corridos anteriores al comienzo del permiso y hasta un máximo de 3 meses (12 semanas).

En caso que el padre opte por hacer uso del postnatal parental debe, con a lo menos diez días corridos de anticipación al comienzo del uso del permiso, dar aviso a su empleador mediante carta certificada, con copia al empleador de la mujer y a la Inspección.

Además el empleador del padre debe avisar a las instituciones que paguen el subsidio antes que se inicie el periodo postnatal parental.

Fuero. Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral.

Protección a la maternidad. De acuerdo al artículo 202 del Código del Trabajo, durante el período del embarazo, la Trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, será trasladada, sin reducción de su remuneración, 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) La obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Exijan esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

- c) El trabajo en horario nocturno;
- d) El trabajo en horas extraordinarias;
- e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Teletrabajo, de acuerdo con el artículo 202 inciso 3 y artículo 206 bis del Código del Trabajo

- a) En caso de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, o una Alerta Sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la Asociación ofrecerá a las Trabajadoras embarazadas la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitan y la Trabajadora consienta en ello.

Si la naturaleza de las funciones de la Trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la Asociación, con acuerdo de la Trabajadora y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la Trabajadora.

- b) En caso de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública o Alerta Sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la Asociación deberá ofrecer al Trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son Trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si, adicionalmente, la autoridad adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el Empleador deberá ofrecer al Trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el Trabajador deberá entregar a la Asociación una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

La misma regla del primer párrafo se aplicará para aquellos Trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad.

Derecho de Alimentación. La mujer Trabajadora dispondrá, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, lo que podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el Empleador:

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

Tratándose de empresas que estén obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, el período de tiempo de 1 hora al día, se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el Empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

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

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial

ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la Trabajadora o el Trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la Ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los párrafos anteriores.

Por otra parte, de acuerdo con el inciso final del artículo 2 de la Ley N°21.155 sobre las Medidas de Protección a la Lactancia Materna y su Ejercicio, las madres trabajadoras ejercerán el derecho de amamantamiento de conformidad con lo establecido en los párrafos anteriores y el Empleador deberá otorgar las facilidades a la madre Trabajadora para que extraiga y almacene su leche.

Derecho a Sala Cuna. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

La Asociación puede dar cumplimiento a esta obligación a través de tres alternativas: a) creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, b) construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, o c) pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado la Asociación para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. En todos estos casos la sala cuna deberá contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Extensión de las normas de maternidad. Por la Ley N°21.400 del 10 de diciembre de 2021, que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo, se incorpora el artículo 207 ter al Código del Trabajo, con vigencia desde el 4 de marzo de 2022, que dispone que serán aplicables las normas de maternidad a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre también serán aplicables al progenitor no gestante.

Artículo 44°. Por enfermedad del 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, la madre Trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el DFL N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y al artículo 197 bis del Código del Trabajo, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor.

Si ambos padres son Trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre podrá gozar del permiso y del subsidio señalado. El padre gozará de ellos cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Igualmente tendrán derecho a este permiso y subsidio, la Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado a 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 o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 45°. Permiso para el acompañamiento de menores de 15 o 18 años por condiciones graves de salud (“Ley Sanna” N°21.063)

El padre y la madre trabajadores, de un niño mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado por una de las condiciones graves de salud señaladas en la Ley Sanna, debidamente acreditada mediante certificado médico otorgado por el médico a cargo de la atención del menor, tendrán derecho a ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarle atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplaza total o parcialmente su remuneración mensual conforme a los requisitos y condiciones señalados en la Ley Sanna.

El Trabajador debe solicitar este permiso a su Jefe Directo, por escrito, acompañando el certificado médico correspondiente. En todo caso, de ausentarse del trabajo por los motivos que dan derecho a este permiso, el Trabajador deberá dar aviso a su Jefe Directo dentro de las siguientes 24 horas desde el ejercicio de este derecho, cumpliendo las formalidades ya señaladas.

Artículo 45° - A. Permiso por discapacidad mental o dependencia severa de mayores de 18 años (inciso 9° del artículo 199 bis del Código del Trabajo). El padre o madre Trabajadores tendrán derecho al permiso establecido en la Ley Sanna, cuando tengan a su cuidado personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o que presenta dependencia severa.

Artículo 45° - B. Permiso para el acompañamiento de cónyuge, conviviente civil, padre o madre esté desahuciado o en estado terminal (inciso 4° del artículo 199 bis del Código del Trabajo). El Trabajador o Trabajadora cuyo cónyuge, conviviente civil, padre o madre esté desahuciado o en estado terminal, tendrá derecho a ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, que se considerará como trabajado, con el objeto de prestarle atención, acompañamiento o cuidado personal, debiendo acreditar esta circunstancia con el respectivo certificado médico.

El Trabajador debe solicitar este permiso a su Jefe Directo, por escrito, acompañando el certificado médico correspondiente. En todo caso, de ausentarse del trabajo por los motivos que dan derecho a este permiso, el Trabajador deberá dar aviso a su Jefe Directo dentro de las siguientes 24 horas desde el ejercicio de este derecho, cumpliendo las formalidades ya señaladas.

Artículo 46°. Permiso por fallecimiento

De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, todo Trabajador tiene derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo Trabajador tiene derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo servido.

Igual permiso se aplicará por siete días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, y por cuatro días hábiles, en 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 párrafo 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 solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso post natal o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero laboral por maternidad y tendrá derecho al subsidio correspondiente.

Artículo 47°. Licencia por servicio militar

El Trabajador que deba cumplir con el Servicio Militar o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservistas, conservará la propiedad de su empleo o cargo sin derecho a remuneración o cualquier otro beneficio, hasta un mes después de la fecha de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Al reincorporarse al trabajo, deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo u otras similares en el grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello. El tiempo que el Trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

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

Artículo 48°. Permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil

Todo Trabajador que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la Ley N°20.830, tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El Trabajador deberá dar aviso a su Empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 49º. Permiso para toma de exámenes

Las Trabajadoras y los Trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que 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.

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

Para el ejercicio de este derecho, los Trabajadores deberán dar aviso al Empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes. Asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

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

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

Artículo 50º. Permiso para vacunarse.

Los Trabajadores que se encuentren dentro de la población objetivo de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios de prevención y control de enfermedades transmisibles, tendrán derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación.

El tiempo para vacunarse 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 al menos dos (2) días de anticipación a la vacunación. Asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se vacunaron en la fecha estipulada.

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

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

Artículo 51º. Permiso para sufragar.

De conformidad con lo previsto en la ley, la Asociación no exigirá servicio o trabajo alguno que impida votar a los electores. Aquellos Trabajadores que presten servicios el día en que se celebre una elección o plebiscito, podrán ausentarse durante dos horas, a fin de que puedan sufragar, sin descuento de sus remuneraciones.

La Asociación concederá los permisos necesarios, sin descuento de remuneraciones, a los Trabajadores que sean

designados vocales de Mesas Receptoras de Sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegado de la Junta Electoral.

Artículo 52º. Permiso Ley N°21.545 (“Ley de Inclusión y Protección de Personas con TEA”).

Los Trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo destinado a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El Empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

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

Artículo 53º. Permiso y protección para Trabajadoras víctimas de femicidio frustrado o tentado (Ley N°21.565).

Las Trabajadoras víctimas de femicidio frustrado o tentado, en los términos de la Ley N°21.565, tendrá derecho a ausentarse justificadamente de su trabajo cuando deban comparecer en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial, cuando haya sido requerido por las autoridades correspondientes. Dicha comparecencia será causa suficiente de justificación de ausencia laboral.

La Trabajadora gozará de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después; y podrá solicitar la adecuación de sus labores durante el plazo que dure el fuero.

La Trabajadora deberá presentar a la Asociación la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público, debiendo el Empleador mantener reserva de dicha información, en los términos del artículo 154 bis del Código del Trabajo.

TITULO X. DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 54º. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el Trabajador del Empleador por causa del contrato de trabajo.

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

Artículo 55º. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el Trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo;
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;
- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el Empleador efectúa con la colaboración del Trabajador;
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa, o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma;
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

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

Artículo 56º. La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en moneda local, en

el lugar en que el Trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral, mediante cheque, vale vista bancario a su nombre o depósito en cuenta bancaria del Trabajador.

Las remuneraciones se pagarán el penúltimo día de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

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

Artículo 57º. El Empleador y el Trabajador podrán convenir un sistema de gratificaciones, el cual no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de los artículos 47 a 53 del Código del Trabajo.

Artículo 58º. El Empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Además la Asociación deducirá de las remuneraciones las sumas que correspondan a ausencias injustificadas o ausencias justificadas que el Jefe Directo autorice sin goce de sueldo. También se deducirá la proporción del sueldo que resulte de los atrasos que sumen más de dos horas mensuales.

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

Artículo 59º. Junto con el pago de las remuneraciones, la Asociación entregará al Trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado, la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Si el Trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Administración y Finanzas, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar a su reclamo, practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

Asimismo, cuando corresponda, las liquidaciones de remuneraciones contendrán en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el Trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

TITULO XI. DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 60º. Consejo Minero cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 61º. Los Trabajadores que consideren infringido su derecho a la igualdad de remuneraciones, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquel Trabajador que considere que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida al Empleador, señalando los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la Asociación y cuál es su dependencia jerárquica; como también, la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

El Empleador, designará para efectos de realizar la investigación y emitir una conclusión, a un Trabajador imparcial del área y debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Gerencias, Subgerencias y Jefaturas de la Asociación, como también declaraciones de la o los denunciantes, como también realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados dichos antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará al Empleador y a la o los denunciantes.

El Empleador, estará obligado a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

TITULO XII. DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN

Artículo 62º. Los Trabajadores de Consejo Minero están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, con la legislación vigente, con lo establecido en el Reglamento y, en especial, con las siguientes obligaciones:

- a) Tomar conocimiento del Reglamento, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones; como también, con toda otra política e instrucción que se imparta en la Asociación.
- b) Desempeñar con la mayor diligencia y buena voluntad sus funciones y atender al público, clientes y a sus compañeros de trabajo en general, con corrección, cortesía y respeto.
- c) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, respetando en forma especial las horas diarias de entrada y salida. Cumplir estrictamente las normas de trabajo establecidas, las políticas y las instrucciones que reciban de sus jefes.

Los Trabajadores deben llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un Trabajador timbre indebidamente tarjetas de otras personas. Lo anterior no aplica para quienes estén sujetos a la normativa del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo.

- d) Guardar la debida lealtad al Empleador, manteniendo absoluta reserva sobre las actividades de la Asociación y de sus clientes, y acerca de los antecedentes económicos, comerciales y técnicos que pudiera conocer en razón de su trabajo.
- e) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o los intereses de la Asociación. Asimismo, los Trabajadores deben ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran a la Asociación.
- f) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo. Denunciar las irregularidades de funcionamiento que se adviertan en la Asociación y los reclamos que al respecto se les formulen.
- g) Utilizar vehículos a su cargo sólo con objetivos relativos a sus labores y obligaciones.
- h) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad. El Trabajador debe emplear máxima diligencia en el cuidado de los bienes, vehículos, materiales y activos de todo tipo entregados por el Empleador, cuyo objetivo sea facilitar el cumplimiento de sus labores.

Los Trabajadores que para el desempeño de sus labores reciban de la Asociación instrumentos, máquinas, herramientas e implementos de seguridad, los que serán entregados bajo recibo, estarán obligados a usarlos, y responderán de su buen uso, mantención y conservación, siendo falta grave a sus obligaciones el deterioro y las pérdidas injustificadas que les ocurran.

- i) Todo Trabajador que para ejercer su actividad deba estar en posesión de licencias o estar inscrito en registros especiales, deberá mantenerlas al día, pudiendo el Empleador negar su autorización para que siga trabajando en dicha actividad quien no esté debidamente al día en su documentación. Cualquier Trabajador que haya dejado de cumplir los requisitos para ejercer su actividad deberá comunicarlo de inmediato a sus superiores en la Asociación.
- j) Respetar las políticas, normas, procedimientos, reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- k) Dar cuenta a su Jefe Directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus labores.
- l) Dar aviso dentro de 24 horas al Jefe Directo y/o de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la Asociación exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad

profesional.

- m) Desarrollar durante la jornada laboral actividades relacionadas exclusivamente con las labores que se le han encomendado.
- n) Abstenerse de realizar actividades que impliquen o puedan constituir delitos, especialmente aquellos delitos contenidos en la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, delitos de cohecho que indica y receptación, incluyendo aquellos delitos regulados en la Ley N°21.595, de Delitos Económicos.
- o) El Trabajador extranjero deberá mantener en todo momento su situación migratoria en regla, con sus autorizaciones de trabajo o permisos de residencia vigentes. En este sentido, el Trabajador deberá tramitar oportunamente toda renovación y solicitud que corresponda ante las autoridades migratorias, así como a no incurrir en ninguna situación que pueda derivar en el rechazo de sus solicitudes. La expiración de sus autorizaciones o permisos de residencia sin que haya solicitado oportunamente la renovación o residencia definitiva, o el rechazo de éstas por parte de las autoridades, que derive en que el Trabajador quede sin autorización de trabajo o permiso de residencia, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, para los efectos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
- p) Completar los formularios exigidos por el Consejo Minero relativos a sus labores en la Asociación, tales como, evaluación de desempeño, cumplimiento de metas, entre otros.

TITULO XIII. DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN

Artículo 63º. Se prohíbe a los Trabajadores del Consejo Minero:

- a) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello. Si detectara fallas en éstas, es obligación del Trabajador informar de inmediato a su Jefe Directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- b) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- c) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- d) Preparar o consumir alimentos en la estación de trabajo sin tener las precauciones que aseguren el cuidado personal, del entorno y de los equipos entregados para trabajar.
- e) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares de o en la oficina o en accidentes que hubieren ocurrido.
- f) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- g) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la Asociación haya colocado en sus dependencias u otras.
- h) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la Asociación publique para conocimiento o motivación del personal.
- i) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, que impliquen ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- j) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe Directo. Lo anterior no aplica a aquellos Trabajadores que estén exentos de jornada de trabajo conforme al artículo 22 del Código del Trabajo.
- k) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos a la Asociación o de asuntos personales, o

atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.

- l) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas y locales de trabajo, actividades sociales, políticas o sindicales, no estando facultado para ello.
- m) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro de la Asociación.
- n) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la Asociación como de sus compañeros de trabajo.
- o) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- p) Accionar y reparar equipos eléctricos, sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.
- q) Recibir visitas particulares en la oficina sin autorización.
- r) Circular listas o inscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo sin autorización del Empleador.
- s) Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta Asociación.
- t) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida del trabajo y marcar o registrar la llegada o salida de algún otro Trabajador si aplicase.
- u) Ocultar inasistencias o atrasos propios o de algún compañero, valiéndose de cualquier procedimiento.
- v) Llegar atrasado o trabajar sobretiempo sin acuerdo previo escrito del Jefe Directo. En particular, atrasarse más de 30 minutos en cuatro o más días dentro del mes calendario.
- w) Negarse a exceder su jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha de la Asociación, cuando sobrevenga fuerza mayor, caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones de la Asociación.
- x) Ausentarse durante horas de trabajo sin permiso previo del jefe respectivo, salvo que el Trabajador desempeñe funciones fuera de la Asociación.
- y) No cumplir el reposo médico que haya sido indicado.
- z) Ingresar a la Asociación o trabajar en estado de intemperancia, encontrándose enfermo o con un estado de salud resentido. En este último caso debe avisar al Jefe Inmediato, quien le indicará la visita al médico o le ordenará retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- aa) Incorporar a través de cualquier medio, programas computacionales no autorizados por la Asociación o utilizar los equipos, sistemas y herramientas computacionales para fines distintos a los laborales.
- bb) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su Jefe Directo.
- cc) Recibir o pagar dinero en efectivo o cheques de los clientes sin estar expresamente autorizados para ello.
- dd) Ejecutar actos, actividades o negociaciones relacionadas con Consejo Minero sin autorización de quien corresponda en la jerarquía de la organización.
- ee) Revelar antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones con la Asociación cuando se hubiese pedido reserva sobre ellos.
- ff) Divulgar fuera de la Asociación los negocios de los clientes o información interna de cualquier tipo de la Asociación. La naturaleza confidencial de los negocios empresariales requiere que las relaciones de los clientes con la Asociación sean tratadas con reserva, no permitiéndose ninguna infracción a este respecto. El Trabajador deberá ajustarse en el desempeño de su cargo a las facultades que le corresponden de acuerdo con los reglamentos y prácticas de la Asociación e instrucciones de la administración, sin extralimitarse de dichas

facultades ni tomarse otras que no le correspondan.

- gg) Falsear información o reportes de ventas, visitas médicas, gastos o cualquier otra información.
- hh) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- ii) Ejercer acciones de carácter sexual sin consentimiento del que las reciba, que puedan perjudicar su situación laboral u oportunidades de empleo, lo cual se considerará una conducta de acoso sexual.
- jj) Hostigar sistemáticamente y psicológicamente a personas que están bajo su supervisión o en un mismo nivel jerárquico en la institución.
- kk) Fumar en cualquiera de los recintos e instalaciones de la Asociación, salvo en aquellos lugares definidos expresamente para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el Empleador con acuerdo de los Trabajadores.
- ll) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias o lugares de trabajo, salvo, sólo respecto de su consumo, en eventos autorizados por la Administración.
- mm) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- nn) Dormir en las oficinas o lugares de trabajo.
- oo) Romper, rayar o llevar fuera del lugar de trabajo útiles, materiales, comunicaciones o herramientas de la Asociación sin autorización o usarlos para fines ajenos a la empresa.
- pp) Desobedecer una orden de algún superior, dentro de la jornada y relativa al servicio prestado.

La comisión de cualquiera de los actos especificados en el artículo precedente se considerará falta grave a las obligaciones del contrato, pudiendo la Asociación acogerse a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la terminación del contrato de trabajo, en caso de acreditarse debidamente alguna contravención.

TITULO XIV. DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (“MPD”)

Artículo 64°. Cumplimiento del MPD

Con el objeto de prevenir la comisión de los delitos indicados en la Ley N°20.393 que Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica, incluyendo los regulados en la Ley N°21.595, de Delitos Económicos, la Asociación cuenta con un MPD, el cual incluye el Manual de Prevención de Delitos, además de otros documentos y procedimientos, y que serán puestos a disposición de todos los Trabajadores, quienes se obligan a conocerlos y dar cumplimiento a lo que en ellos se disponga.

Lo anterior implica conocer y cumplir íntegramente las normas, políticas y procedimientos internos que conforman el MPD, poniendo especial atención a aquellos lineamientos específicamente dispuestos en el Manual de Prevención de Delitos. Estas obligaciones tienen el carácter de esencial para la relación laboral entre la Asociación y los Trabajadores.

En cumplimiento de lo dispuesto en el MPD, todo Trabajador de la Asociación deberá mantener un comportamiento probo e íntegro y abstenerse de realizar conductas que pudieran resultar en la comisión de alguno de los delitos establecidos en la Ley N°20.393 y que pueden comprometer la responsabilidad penal de la Asociación.

Artículo 65°. Obligaciones y Prohibiciones del Trabajador para la Prevención de Delitos

En virtud de lo expuesto en el artículo anterior, sin perjuicio de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, aquellas inherentes a los contratos de trabajo y de lo que dispongan las leyes o reglamentos, los Trabajadores deben:

- a) Cumplir y actuar en respeto de los principios y valores del Consejo Minero contenidos en sus Estatutos.
- b) Conocer y cumplir fielmente el Manual de Prevención de Delitos y todo otro documento que forme parte del MPD dispuestos por la Asociación. Asimismo, será obligatorio cumplir plenamente con las normas y controles que

disponga la Asociación con el objeto de prevenir y evitar la comisión de los delitos contemplados en la Ley N°20.393.

- c) Utilizar el canal de denuncias dispuesto por la Asociación para tales efectos, en caso de que tomen conocimiento de hechos que puedan implicar la comisión o el riesgo de comisión de delitos o faltas a lo establecido en el MPD: denunciadelitos@consejominero.cl

Artículo 66°. Sanciones

La contravención de las obligaciones establecidas en este Título o la vulneración de las prohibiciones aquí impuestas a los Trabajadores de la Asociación será considerada un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y dará lugar a las sanciones contempladas para ello en el presente Reglamento.

El procedimiento de investigación y sanciones frente a cualquier incumplimiento del MPD por parte del Trabajador será aquel descrito en el presente Reglamento.

TITULO XV. DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Artículo 67°. Teléfonos, sistemas computacionales, fax, correo electrónico, conexión a internet y otros medios electrónicos de comunicación proporcionados a los Trabajadores por la Asociación para el ejercicio de sus funciones, en adelante las “Herramientas Tecnológicas”, sea que éstas se realicen en el lugar de trabajo o fuera de éste, son de propiedad de la Asociación y por tanto los documentos, archivos, copias de seguridad, comunicaciones, imágenes y grabaciones que se creen, manejen o almacenen mediante las Herramientas Tecnológicas son de propiedad de la Asociación y deben ser debidamente utilizados y protegidos contra el acceso no autorizado y la divulgación no deliberada.

Artículo 68°. Las Herramientas Tecnológicas se proporcionan a los Trabajadores como instrumentos de trabajo, es por ello que deben ser destinadas exclusivamente para el desempeño laboral. De esta forma, se deja expresa constancia que todo correo electrónico enviado por los Trabajadores desde las cuentas de correo proporcionadas por la Asociación, será copiado en forma automática y depositado en una Unidad del Área de Tecnología de la Asociación, no teniendo por tanto el carácter de comunicación privada sino que de registro de la Asociación, la que se encuentra plenamente facultada para monitorear y conocer dichos correos electrónicos.

Artículo 69°. Todos los accesos a Internet a través de las Herramientas Tecnológicas de la Asociación, serán supervisados y monitoreados. De esta manera, los registros históricos de accesos a Internet de todos los computadores de la Asociación, cualquiera sea la persona que los utilice, serán revisados por la administración de la misma. Esta medida de control de carácter preventivo, se realizará de manera general y despersonalizada, con el único fin de otorgar seguridad tanto para los Trabajadores como para la Asociación.

El uso impropio e ilegal de Internet puede llevar a una acción disciplinaria e incluso al despido o desvinculación del Trabajador, y demás acciones legales que procedan.

Se hace especial énfasis en que el correo electrónico provisto por el Empleador es una herramienta de trabajo, que se pone a disposición del Trabajador como consecuencia de la relación laboral. Sin embargo, Consejo Minero como Empleador, tiene el derecho de propiedad sobre esta herramienta. En consecuencia de lo anterior, el Trabajador acuerda y consiente en que debe utilizarlo conforme a la finalidad con que le fue provisto, de tal manera que estos sistemas de correo electrónico sólo deben ser usados para actividades de la Asociación, no debiendo por tanto utilizarse para transmitir hacia afuera de la Asociación, información relacionada con la propiedad exclusiva del Empleador.

Artículo 70°. Se encuentra prohibido todo uso de las Herramientas Tecnológicas para otros objetivos que no sean llevar a cabo las tareas propias de su cargo, como por ejemplo: entretenimiento, pornografía, realización de trabajos para terceros, sustracción de información de la Asociación para fines personales y eventual competencia desleal.

Lo anterior, es sin perjuicio del moderado y razonable uso personal de las herramientas tecnológicas conforme a las reglas sociales. De esta forma, el uso personal incidental por parte de los trabajadores puede ser permitido siempre que no afecte el rendimiento o productividad del Trabajador; o bien, viole restricciones que la administración ha considerado necesarias para satisfacer los requerimientos operacionales.

Artículo 71°. Sin que la siguiente enumeración constituya limitación alguna, los Trabajadores no podrán:

- a) Usar los medios electrónicos de comunicación para acceder a sitios web, bajar o subir o difundir información de contenido pornográfico, que promuevan el racismo, la violencia y, en general, cualquier otra clase de información de carácter ofensivo o discriminatorio, o que atente en contra de las disposiciones del Reglamento Interno o de otras regulaciones internas de la Asociación, o cuya divulgación o publicación pueda ser constitutiva de delito;
- b) Hacer uso de los medios de comunicación, particularmente de su casilla electrónica e internet, sin respetar las normas internas existentes en la Asociación para evitar el ingreso de virus informáticos al sistema computacional de la Asociación;
- c) Descargar archivos o información de gran envergadura, como por ejemplo, archivos musicales, videos, fotografías, etc., que no guarden directa relación con sus funciones o actividades y negocios de la Asociación;
- d) Usar la casilla de correo electrónico para enviar correos masivos que no guarden directa relación con el desempeño de sus funciones o con las actividades o negocios de la Asociación;
- e) Usar la dirección de correo electrónico proporcionado por la Asociación para hacer públicas sus opiniones personales respecto a cualquier materia o tema que no guarde relación con las funciones que le fueron encomendadas.

Los Trabajadores que infringieran lo dispuesto en este capítulo podrán ser sancionados de acuerdo a lo señalado en el Reglamento y en la legislación vigente.

Artículo 72º. Durante el período en que el Trabajador esté haciendo uso de licencias y/o permisos, y/o durante el período de vacaciones de los Trabajadores, la Asociación podrá, si así lo estima conveniente, suspender a los Trabajadores el acceso a teléfonos y celulares de propiedad de la Asociación; computadores y laptops de propiedad de la Asociación y/o a sus correspondientes accesos a intranet y correo electrónico corporativo y/o claves de acceso a medios de información, soporte o apoyo electrónico y bases de datos de propiedad de la Asociación. De igual manera, si así es requerido, el Trabajador deberá entregar su contraseña de acceso a fin de que sus labores puedan ser suplidas en su ausencia.

TITULO XVI. DE LAS INVENCIONES Y PROPIEDAD DE LA ASOCIACIÓN

Artículo 73º. Las invenciones, descubrimientos y perfeccionamientos, diseños, conocimiento tecnológico, información comercial o técnica, programas computacionales de cualquier forma, materiales escritos, bases de datos, planos, diagramas, dibujos, modelos y otros ítems (en adelante la "Invención" o las "Invenciones") que pudieren realizar los Trabajadores durante la vigencia sus respectivos contratos de trabajo serán de propiedad exclusiva de la Asociación.

Pertenece también a la Asociación, las Invenciones realizadas por los Trabajadores en caso de que éstos se hubieren beneficiado de los conocimientos adquiridos dentro de la Asociación y/o utilizare los medios proporcionados por ésta, en todo o en parte, para efectos de su desarrollo o realización. Esto también será aplicable en caso de que los Trabajadores efectuaren una Invención que exceda del marco del alcance de la que le hubiere sido encargada.

En todo caso, los Trabajadores deberán comunicar en forma íntegra y oportuna a la Asociación el acaecimiento de cualquiera de los eventos referidos en esta letra.

Asimismo, durante la vigencia de los respectivos contratos de trabajo y después de su terminación, los Trabajadores se obligan a firmar los documentos y a proporcionar la colaboración que requiera las Asociación para obtener, mantener, hacer cumplir, proteger u otorgar cualesquiera derechos que los Trabajadores hayan cedido, otorgado o renunciado en favor de la Asociación, en cualquier país del mundo.

Artículo 74º. Los Trabajadores deberán devolver, al término de sus respectivos contratos de trabajo a la Asociación todos los documentos, planos, escritos, software, informes, etc., incluyendo todas las copias electrónicas o físicas de los mismos, que hubiere recibido o confeccionado para la Asociación o sus clientes con motivo del contrato de trabajo y que a la época de terminación se encontrare en su poder. Para este propósito, previa coordinación con la Asociación, deberán remover o copiar la información y datos privados y personales, contenidos en el computador suministrado por la Asociación para su uso y en los servidores de ésta. Lo anterior, puesto que toda la información y datos que queden en el computador o el espacio del servidor de la Asociación, se entenderá son de propiedad de ésta, quien los podrá revisar, leer, copiar, reproducir, eliminar, transferir a terceros, divulgar y realizar cualquier otra acción en relación a

dicha información y datos.

TITULO XVII. DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 75º. La Asociación busca asegurar a sus Trabajadores un ambiente de trabajo integrador, que les ofrezca facilidades para ejercer adecuadamente sus labores, de acuerdo a los requerimientos propios de sus funciones.

En este contexto, en caso que en la Asociación se desempeñen como Trabajadores personas con discapacidad, se efectuarán los ajustes necesarios y se implementarán los servicios de apoyo que permitan a dichos Trabajadores un desempeño laboral adecuado según lo establecido en la Ley N°20.422.

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

Artículo 76º. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los Trabajadores con discapacidad, la Asociación establece medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas internas que se apliquen en la Asociación y en la prevención de conductas de acoso. Conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

TITULO XVIII. DE LA LEY DE LA SILLA

Artículo 77º. Conforme a lo dispuesto en el artículo 193 del Código del Trabajo, la Asociación mantiene el número de asientos o sillas suficientes a disposición de sus Trabajadores, con el objeto de que sean utilizadas en su descanso. La forma y condiciones en que se ejerce este derecho, atienden a otorgar un efectivo descanso a los Trabajadores durante sus funciones, según los intervalos naturales que se produzcan en sus labores, y la cantidad de Trabajadores que se encuentren en la misma situación.

TITULO XIX. DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°19.419

Artículo 78º. Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la Asociación, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

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

Artículo 79º. Esta prohibición no regirá tratándose de lugares especialmente habilitados para fumar en los que no exista presencia de materiales combustibles.

TITULO XX. DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

Artículo 80º. El consumo de alcohol, drogas y otras sustancias similares por parte de los Trabajadores, afecta la capacidad y eficiencia en su desempeño y, afecta la seguridad y productividad de la Asociación.

La Asociación prohíbe la introducción, posesión, distribución, venta o consumo de alcohol y/o drogas dentro de los recintos de trabajo u otros bajo su responsabilidad. Asimismo, prohíbe a todos los Trabajadores concurrir a desempeñar sus funciones bajo la influencia de alcohol y/o drogas o sustancias similares.

Es responsabilidad de todo Trabajador acudir y mantenerse en su trabajo en condiciones físicas y psíquicas óptimas, libre de alcohol y drogas, a fin de protegerse a sí mismo y al resto de los Trabajadores.

Artículo 81º. Se prohíbe especialmente a los Trabajadores que en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de éstas, deban conducir vehículos motorizados, operar, conducir o desempeñar las funciones bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad.

En caso de accidente de tránsito en que se produzcan daños, se ha de estar a todo lo establecido en la Ley N°20.770 ("Ley Emilia"), el Trabajador conductor deberá dar cuenta a la autoridad competente. Y en caso de accidentes de tránsito en que se produzcan lesiones, el Trabajador involucrado deberá detener la marcha, prestar toda la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad competente.

Constituye infracción al Reglamento, la negativa injustificada del Trabajador conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo en caso de accidente de tránsito.

Artículo 82º. Con la finalidad de garantizar que la prestación de servicios que ejecuta todo Trabajador se efectúe de manera idónea, y se logre mantener el orden, higiene y seguridad de la Asociación y la integridad física y psíquica de sus Trabajadores, Consejo Minero establecerá un sistema de control de consumo de alcohol y drogas con pleno respeto a las exigencias del juicio de proporcionalidad exigido por la Dirección del Trabajo, esto es, con medidas idóneas, necesarias y proporcionales. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, se circunscribe a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la Asociación. Asimismo, podrán efectuarse controles a los Trabajadores que evidentemente se encuentren bajo los efectos de drogas y/o alcohol, es decir, cuando la apariencia, conducta, habla, aliento u olores corporales del Trabajador indiquen inequívocamente el consumo o los efectos de bebidas alcohólicas o drogas.

Finalmente, en caso de accidentes del trabajo, Consejo Minero podrá solicitar la realización de exámenes de control de drogas y alcohol a los Trabajadores involucrados en dicho accidente.

El sistema de control de consumo de alcohol y sustancias o drogas, estupefacientes o sicotrópicas ilegales (en adelante el "Sistema de Control"), será siempre de costo de la Asociación y podrá aplicarse a todo Trabajador, conforme al siguiente procedimiento:

1. Se realizará en forma aleatoria y despersonalizada, mediante un procedimiento informático de sorteo, y en forma reservada, resguardando la dignidad e intimidad de los mismos, con plena observancia a las disposiciones de la Ley N°19.628, sobre protección de los datos de carácter personal, o el texto que la reemplace.

El Sistema de Control no tendrá en ningún caso un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos en la Asociación.

2. Las sustancias que pueden controlarse son las que se encuentran individualizadas en el Reglamento de la Ley N°20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas.
3. Se verificarán en la fecha y hora señaladas por el Empleador, y será realizado en las dependencias de la Asociación si las condiciones lo permitieren; o bien, en el lugar que ésta determine como puede ser un centro asistencial o de salud.
4. Imprevistos, de modo que los Trabajadores no conozcan con anticipación qué día y hora se hará el sorteo para la selección de los Trabajadores que deberán someterse a los controles de consumo.

Artículo 83º. Verificados mediante el Sistema de Control hechos que pudieren materializar faltas graves e incumplimientos graves a las obligaciones laborales de los Trabajadores, la Asociación podrá implementar las sanciones que correspondan, sin perjuicio del despido que pudiere adoptarse en casos graves y calificados.

TITULO XXI. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 84º. La terminación del contrato de trabajo y las eventuales indemnizaciones a que ello diere lugar, se registrarán por las normas legales pertinentes.

El Trabajador que deje de trabajar para la Asociación por cualquiera de las causales legales, deberá firmar un finiquito ante Notario o de forma electrónica, por medio del finiquito electrónico disponible en la página web de la Dirección del Trabajo. La Asociación informará de la cesación de los servicios del Trabajador a la Inspección del Trabajo en los plazos indicados en el artículo 162 del Código del Trabajo, y a las instituciones previsionales que correspondan. En

este sentido y conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito deberá ser otorgado por el Empleador y puesto su pago a disposición del Trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del Trabajador.

Artículo 85°. Expirado el contrato de trabajo y a solicitud del Trabajador, Consejo Minero le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico; o bien, la labor que el Trabajador realizó en la Asociación.

Artículo 86°. La Asociación deberá registrar la terminación del contrato de trabajo en la página web de la Dirección del Trabajo, dentro de los plazos establecidos por ley para la comunicación de la terminación a la Inspección del Trabajo, y dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde la separación, para los casos de terminación del contrato de trabajo por las causales de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N°594 de 1999, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales. De esta forma, la Asociación está obligada a mantener en los lugares de trabajo, las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los Trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos, o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

La prevención de riesgos es parte inherente a todo proceso de trabajo. Ello significa que el trabajo se considera bien hecho sólo cuando se ejecuta con completa seguridad e higiene. Uno de los principales objetivos del Reglamento Interno es fijar los deberes y obligaciones tendientes a evitar o precaver los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales, y a promover que los Trabajadores mantengan una higiene adecuada en todas las actividades de trabajo. Asimismo, la Asociación busca proporcionar y mantener relaciones armónicas con cada Trabajador y de éste con sus compañeros de trabajo, así como el bienestar de cada uno de los miembros de la Asociación.

Para estos efectos, se mantendrá al día el Reglamento Interno de acuerdo a las medidas de prevención e higiene que indique el organismo administrador del seguro, y a las normas y reglamentaciones que en materia de higiene y seguridad en el trabajo dicten los organismos competentes.

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

Todos los accidentes del trabajo son evitables al actuar sobre las causas que los provocan y al existir una verdadera conciencia sobre la seguridad en el trabajo en todos los niveles de la Asociación.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

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

TITULO I. DE LAS DEFINICIONES

Artículo 1º. Para los efectos del Reglamento se entenderá por:

- a) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el Trabajador mientras ejerce las actividades por las que percibe remuneración y que puedan provocarle un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional (artículo 1 inciso segundo del Decreto Supremo N°40).
- b) **Accidente del Trabajo:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, de naturaleza física y/o psíquica, y que le produzca incapacidad o muerte. Se considera también accidente del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales; así como los sufridos por un Trabajador a causa o con ocasión de acciones o estudios de capacitación (artículo 5 inciso segundo de la Ley N°16.744 y artículo 33 inciso segundo de la Ley N°19.518 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1997 que Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo).
- c) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Es el accidente ocurrido en el trayecto directo de ida o regreso, entre la casa habitación del Trabajador y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el Trabajador al ocurrir el siniestro, correspondiendo a dicho empleador la obligación de denunciar tal accidente (artículo 5 de la Ley N°16.744).
- d) **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 (artículo 7 de la Ley N°16.744).
- e) **Organismo Administrador del Seguro:** Para los Trabajadores de Consejo Minero es la Mutual Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de la cual la Asociación es adherente.
- f) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas del Reglamento y del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el Trabajador.
- g) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.
- h) **Elementos de Protección Personal:** Conjunto de elementos o elementos destinados a proteger al Trabajador de algún riesgo en particular en el ambiente de trabajo.

TITULO II. DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 2º. Todos los Trabajadores se obligan a cumplir de buena fe con la totalidad de lo establecido en el contrato de trabajo y en el presente Reglamento Interno. Sin perjuicio de lo anterior, no solamente importarán transgresiones de dichas normas las situaciones o conductas descritas en este instrumento, sino también todas aquellas infracciones similares o que sean asimilables, en conformidad a las finalidades tenidas en vista en el Reglamento Interno.

Será obligación de todo Trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo seguros, las Normas de Seguridad, las medidas de higiene y seguridad, y las instrucciones de prevención de riesgos indicadas por los Jefes Directos y el Organismo Administrador del Seguro. Asimismo, el Trabajador deberá solicitar instrucciones pertinentes si tuviere dudas en cuanto al riesgo o la forma segura de realizar algún trabajo.

Artículo 3º. Tanto los Jefes Directos, los encargados de la seguridad y salud en la Asociación, serán responsables de controlar el cumplimiento de todas las Normas de Seguridad, ya se trate de normas contenidas en el Reglamento Interno, como aquellas indicadas en los procedimientos de trabajo seguro que implemente la Asociación.

Asimismo, todo Trabajador que tenga Trabajadores a su cargo, tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Velar por la seguridad individual y colectiva de los Trabajadores a su cargo. Corregir en forma inmediata al Trabajador que aplica una práctica insegura.
- b) Velar porque se mantenga el lugar de trabajo limpio, ordenado y en condiciones adecuadas y seguras; y controlar el uso del vestuario y equipos de protección personal adecuados cuando corresponda.

- c) Otorgar rápidamente los primeros auxilios que se puedan requerirse, siempre que el Trabajador se encuentre previamente capacitado para ello.
- d) Colaborar con el o los asesores de prevención en todas sus funciones su correspondiese.
- e) Inspeccionar periódicamente las herramientas y equipos de seguridad de los Trabajadores a su cargo.
- f) Velar por el estricto cumplimiento de todas las instrucciones y demás normas destinadas a la prevención de riesgos y, en especial, por aquellas que se refieren a las obligaciones y prohibiciones que señala este Reglamento.

Artículo 4º. Como medida preventiva de resguardo y control, la Asociación podrá instalar sistemas de circuitos cerrados de televisión en los diferentes sectores de la Asociación, con grabación las 24 horas del día. Su operación no significa en caso alguna la vigilancia exclusiva de un Trabajador, sino la de la Asociación en su conjunto o de una unidad o sección dentro de ella; y con el solo objeto de velar por la seguridad de los Trabajadores. Asimismo, los lugares en los que se instalen las cámaras de seguridad no serán clandestinos, y por tanto serán de conocimiento de los Trabajadores.

En general, y con el objetivo de garantizar la seguridad de los Trabajadores y de la Asociación (frente a robos, hurtos, apropiaciones indebidas, siniestro interno de tipo delictual, etc.), el Empleador podrá incorporar otras medidas de control en el acceso y salida de los Trabajadores, teniendo en todo caso en consideración:

- a) Las medidas de control y revisión serán compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los Trabajadores, y a través del personal pertinente de la Asociación. En función de este objetivo, los sistemas de prevención (como podría ser la revisión de los efectos personales de los Trabajadores con una máquina detectora de metales), serán técnicos, despersonalizados y aleatorios, evitando que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas;
- b) Los sistemas de control o revisión tendrán un carácter preventivo y no investigador o pre-policial;
- c) La forma, lugar y oportunidad de esta revisión será determinada por la Asociación. En todo caso, estas medidas de control se efectuarán por medios idóneos, adecuados y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y el respeto de los derechos fundamentales y la dignidad de los Trabajadores. La Asociación garantizará, en todo caso, estricta confidencialidad respecto de los resultados de estas medidas; y
- d) De constatar Consejo Minero un robo dentro de la Asociación, ésta actuará conforme a la normativa legal, y dando el correspondiente aviso a Carabineros, de ser procedente.

Artículo 5º. Todos los Trabajadores de la Asociación están obligados a acatar, entre otras, las obligaciones que a continuación se señalan:

- a) Conocer y cumplir a cabalidad las disposiciones del Reglamento Interno, de sus respectivos contratos de trabajo y de toda política interna de la Asociación que regule métodos de trabajo u operaciones, o materias de higiene y seguridad. Los Trabajadores no podrán excusarse de su incumplimiento alegando desconocimiento de los contenidos de dichos documentos.
- b) Utilizar los lugares y muebles de trabajo exclusivamente para los fines para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite, materiales inflamables y otros materiales peligrosos, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados.
- c) Informar a su Jefe Directo y a la Jefa de Administración (o quien haga las veces de tal), cualquier pérdida, robo, deterioro, anomalía de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas, y siendo responsable de la reposición en los casos de deterioro o pérdida culpable o intencional. El trabajador deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pueda causar un accidente, informando a su Jefe Directo de toda situación de riesgo.
- d) Avisar al Jefe Directo cuando haya sufrido algún accidente del trabajo, aún en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Los Trabajadores deben dar cuenta de todo síntoma o enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea.
- e) Cooperar en las investigaciones que se realicen por accidentados del trabajo.

- f) Preocuparse y cooperar con el mantenimiento y cuidado de las maquinarias, herramientas, elementos de protección personal e instalaciones en general, tanto las destinadas al trabajo como a las de seguridad e higiene; y solicitar oportunamente los cambios de equipos y herramientas en mal estado. Si detectara fallas en estas, es obligación del Trabajador informar de inmediato a su Jefe Directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico evitando así mayor deterioro.
- g) Usar y dar un correcto y cuidado uso a las herramientas, equipos de trabajo, y a los elementos, aparatos o dispositivos de protección personal. El Trabajador debe conservar y dar un buen trato a los elementos de trabajo entregados para su uso.
- h) Mantener su área de trabajo limpia, en orden y despejadas las vías de circulación interna y/o de evacuación, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes u obstaculizar la evacuación, como cajas, papeles o bultos.
- i) El Trabajador que padezca alguna enfermedad o sufra algún malestar que afecte su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe Directo, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere; especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.
- j) Presentarse a sus funciones laborales, libres de la influencia de alcohol y de cualquier tipo de drogas y/o sustancias psicoactivas o estupefacientes.
- k) Todo Trabajador que tome conocimiento de que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su Jefe Directo y a todos los Trabajadores que se encuentren cerca. Dada la alarma de incendio, el Trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la Asociación para estos casos.
- l) Presentarse con ropas apropiadas. En caso que la Asociación otorgue uniformes o alguna prenda de vestir específica, será obligatorio su uso, así como el uso de elementos de protección personal que la Asociación les proporcione, pudiendo ser sancionados en caso contrario.
- m) Comunicar al Jefe Inmediato cualquier tipo de tratamiento prescrito medicamente con sustancias psicotrópicas o cualquier medicamento que a juicio de un facultativo, altere significativamente sus condiciones psicomotoras. Esta obligación es especialmente relevante en el caso de Trabajadores que conduzcan vehículos u operen maquinarias.
- n) Asistir a las charlas, reuniones o cursos de seguridad que imparta la Asociación. Los Trabajadores deberán participar en la prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.
- o) El Trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Asociación, sin que previamente presente un certificado de "Alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe Inmediato.
- p) Efectuarse los exámenes clínicos pre-ocupacionales, ocupacionales y periódicos que correspondan, para el solo efecto de determinar si existe algún riesgo inherente al trabajo que sea incompatible con el estado de salud del Trabajador, y únicamente en caso que así lo amerite el cargo respectivo.
- q) En caso de accidentes de trayecto, el Trabajador afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar a la Asociación, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- r) Todo Trabajador conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la Asociación.
- s) Los Trabajadores deberán acatar todas las medidas de higiene y seguridad dispuestas por el Empleador y las autoridades pertinentes en circunstancias de emergencias/crisis sanitarias. Entre otras medidas, el Empleador podrá disponer el uso de mascarillas, alcohol gel, guantes, toma de temperatura, lavado frecuente de manos, distanciamiento social, encuestas de salud y de pertenencia a grupos de riesgo, realización de tests para detectar el agente infectocontagioso/viral/otros, identificación de contactos estrechos; así como cualquier otra medida que permita a la Asociación cumplir con su obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los Trabajadores. Las

medidas adoptadas por la Asociación serán siempre con respeto a la dignidad y derechos fundamentales de los Trabajadores. El tratamiento de la información será confidencial y en cumplimiento de las leyes de datos privados.

- t) El Trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo, deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

Artículo 6º. Las infracciones a las obligaciones contenidas en el presente título se entenderá como negligencia inexcusable y serán sancionadas conforme a lo establecido en el Reglamento.

TITULO III. DE LAS PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 7º. Se prohíbe a todo Trabajador, sin que la siguiente enumeración sea taxativa, pues se entienden incluidas todas aquellas conductas e infracciones similares o asimilables a las que a continuación se señalan:

- a) Portar armas dentro de las dependencias de la Asociación; salvo que, según lo establecido en la ley de control de armas, por sus funciones esté autorizado por el organismo correspondiente.
- b) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar bajo los efectos del alcohol, alucinógenos o drogas. Se prohíbe terminantemente el ingreso de bebidas alcohólicas al establecimiento, beberlas o darlas de beber a terceros. Igualmente queda estrictamente prohibido consumir o comercializar drogas o estupefacientes al interior de la Asociación. Asimismo, se prohíbe al Trabajador ejecutar sus labores, ya sea en la Asociación, o bien, en modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, bajo los efectos del alcohol y/o el consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.
- c) Retirar, destruir, deteriorar, dañar, modificar o dejar inoperante material de propaganda visual o de otro tipo que la Asociación use para divulgar y promocionar las medidas de prevención de riesgos y seguridad; así como también, todos los elementos o dispositivos de seguridad, higiene y de prevención de riesgos laborales instalados por la Asociación en los lugares de trabajo (carteles, afiches, instrucciones, comunicaciones, etc.). Asimismo, se prohíbe romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la Asociación haya colocado en sus dependencias u otras.
- d) No acatar las normas e instrucciones de operaciones, ejecución, higiene y seguridad o de prevención de riesgos impartidas para un trabajo determinado por la Asociación.
- e) Presentarse a su trabajo sin los elementos y accesorios de protección personal y/o no usarlos en las tareas que requieran su uso.
- f) Apropiarse, canjear, vender o sacar fuera de los recintos de la Asociación las herramientas de trabajo y/o los elementos de protección personal (ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.) pertenecientes a la Asociación o asignado a algún otro compañero de trabajo. En general, realizar sin la autorización competente, cualquiera clase de negociaciones o transacciones con productos de la Asociación.
- g) Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, o respecto de los cuales no estuviere capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente o en estado de intemperancia. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el Jefe de especialidad en forma escrita.

Asimismo, se prohíbe alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello. También se prohíbe reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.

- h) Tratarse por cuenta propia las lesiones que haya sufrido en algún accidente y permitir que personas no capacitadas efectúen atenciones de primeros auxilios.
- i) Obstruir pasillos u otras vías de circulación con escritorios, papeleros, muebles, archivadores, etc., como también mantener cables eléctricos o telefónicos a ras de piso obstaculizando el normal desplazamiento del personal.
- j) Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales.
- k) Descargar o percutar los equipos de extinción de incendio sin motivo justificado, hacer mal uso de ellos o bloquear

su fácil acceso.

- l) Negar, ocultar, simular o entregar información falsa relacionada con los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o sobre condiciones de seguridad, y que sean solicitadas por los encargados de seguridad y salud en la Asociación. Simular accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Prestar atenciones de primeros auxilios a otros Trabajadores sin estar capacitados ni autorizados para ello.
- m) Jugar y efectuar bromas que pongan en riesgo la integridad física y psíquica de las personas, entre las que se encuentran las burlas ofensivas, las agresiones verbales y físicas. Asimismo, se prohíbe correr, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- n) Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la Asociación, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
- o) Aplicar a sí mismo o a otros Trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- p) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.
- q) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- r) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o respecto de accidentes que hubieren ocurrido.

Artículo 8º. La trasgresión a las prohibiciones establecidas en el presente título se considerarán como faltas graves que constituyen una negligencia inexcusable; y será sancionada conforme a lo establecido en el Reglamento.

TITULO IV. DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 9º. Las actividades de Consejo Minero son desarrolladas de manera habitual al interior de las oficinas de la Asociación, sin embargo, en cumplimiento de lo dispuesto en la letra a) del artículo 109 b. del DS N°594, la Asociación informa a los Trabajadores que: *“La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular”.*

La Asociación tomará todas las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, y por la exposición a la radiación ultravioleta (en adelante “radiación UV”), debiendo aplicar las sanciones correspondientes a quienes infrinjan dichas normas. Lo anterior, conforme a las disposiciones establecidas en la Ley N°20.096 del Ministerio Secretaría General de la República del año 2006 que establece los Mecanismos de Control Aplicables a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono.

Artículo 10º. Los Trabajadores deben tener presente las siguientes recomendaciones y medidas adoptadas por la Asociación:

- a) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y 15:00 horas, por lo tanto, es especialmente necesaria la protección de la piel durante este horario.
- b) Es recomendable el menor tiempo posible de exposición al agente, es por ello que deben considerarse descansos o pausas bajo techo o a lo menos bajo sombra.
- c) Se deberá optar por ropa adecuada para la labor a desempeñar, procurando que cubra la mayor parte del cuerpo. Se recomiendan prendas ligeras y cómodas, camisas de punto tupido y pantalones largos para el bloqueo de la mayor parte de la radiación solar. Se observa que en climas calurosos las prendas más cómodas son camisas de algodón de colores claros. Aquellos Trabajadores que reciban uniforme de la Asociación deberán utilizar éste.
- d) La Asociación proporcionará sin costo alguno, a todos los Trabajadores que se encuentran expuestos a radiación:
 - i. Cremas o lociones con un mínimo factor de protección solar (SPF) de 30 y autorizado por el Instituto de Salud

Pública. Estos productos deberán ser aplicados 20 minutos antes del inicio de la exposición sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general, cualquier parte del cuerpo descubierta. Además, deberá repetirse su aplicación en otros momentos de la jornada de trabajo, recomendablemente cada dos horas.

- ii. Anteojos para el sol con filtro ultravioleta.
- iii. Sombrero o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.
- e) La Asociación publicará diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- f) La Asociación mantendrá un programa escrito de instrucción teórico práctico para los Trabajadores expuesto a radiación, de duración mínima una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, ente otros.
- g) La Asociación identificará a los Trabajadores expuestos a la radiación; detectará qué Trabajadores requieren medidas de protección adicionales y verificará la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
- h) Los Trabajadores deberán conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo a al índice de UV descritas a continuación.

Índice UV	PROTECCION	
1	No Necesita	Puede permanecer en el exterior.
2	Protección	
3	Necesita	Manténgase a la sombra durante las horas del día en que el sol llega más directamente (medio día).
4	Protección	Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero.
5		Use gafas con filtro uv-b y uv-a
6		
7		
8	Necesita Protección Extra	Evite salir durante las horas del día en que el sol llega más directamente (medio día). Busque la sombra. Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero. Use gafas con filtro uv-b y uv-a.

Los Trabajadores deberán cumplir con las recomendaciones mencionadas y utilizar permanentemente los elementos de protección otorgados por la Asociación. El incumplimiento a esta normativa será sancionado conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno.

TITULO V. DE LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA

Artículo 11º. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios Trabajadores.

Artículo 12º. De ser necesario, el Empleador velará para que en la Asociación se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el Empleador procurará que el Trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo 13º. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

Artículo 14º. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO VI. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 15º. Conforme lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, la Asociación está obligada 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 el lugar de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Para el cumplimiento de esta obligación y conforme lo ordenado por el artículo 53 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud del año 2000 que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, la Asociación deberá proporcionar a los Trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir, debidamente certificados por un organismo competente; como también, el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento.

Artículo 16º. El Trabajador deberá usar los EPP en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo. Asimismo, será obligación del Trabajador, cumplir especialmente con lo siguiente:

- a) Usar los EPP que se le proporcione según la labor que desempeña.
- b) Dar cuenta en el acto a su Jefe Directo cuando no sepa usar los EPP o no le acomoden para efectuar el trabajo.
- c) Utilizar los EPP para los fines propuestos, no pudiendo venderlos, canjearlos o sacarlos fuera del recinto de la Asociación, salvo autorización expresa.
- d) Devolver los EPP que tenga en su poder antes de solicitar que se le proporcionen otros nuevos.
- e) Informar todo cambio, sustracción, deterioro o inutilización de los EPP tan pronto se tome nota de ello, solicitando su reposición.
- f) Guardar los EPP en el lugar en que lo dispongan las Normas de Seguridad.
- g) Cuidar, conservar y usar en forma correcta dando un buen trato los EPP entregados a su cargo.

Artículo 17º. Será responsabilidad de cada Jefe Directo verificar que los Trabajadores que estén bajo su mando y usen los EPP.

Artículo 18º. En el momento de su retiro de la Asociación, el Trabajador debe hacer devolución de los EPP.

Artículo 19º. La frecuencia de reposición de los EPP será estrictamente controlada, de manera que tales elementos deben ser cuidados y conservados al máximo por los usuarios.

Artículo 20º. Conforme lo dispuesto en el artículo 54 del DS N°594, los EPP usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N°18 del Ministerio de Salud de 1982 sobre la Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal Contra Riesgos Ocupacionales.

TITULO VII. PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Artículo 21º. En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

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

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

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

Todo Trabajador deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Artículo 22º. El Trabajador debe conocer las vías de escape y la ubicación de los equipos contra incendio y extintores de su área de trabajo. El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado y se deberá dar cuenta inmediatamente a prevención de riesgos cuando se ha ocupado un extintor para proceder a su recarga.

La Asociación cuenta con 12 extintores, en los siguientes lugares:

Directorio: 3
Recepción: 3
Shaft/Cocina: 1
Sala 2: 1
Presidencia: 1
Baño visitas: 1
Baño oficinas: 2

Artículo 23º. En caso de observar un amago de incendio deberá dar la alarma inmediata a su Jefe Directo.

TITULO VIII. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR: DERECHO A SABER

Artículo 24º. Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los Trabajadores, de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del Trabajador a un nuevo puesto. Para ello, la Asociación hará entrega del documento "Derecho a Saber" que cada Trabajador debe firmar como constancia de su recepción y lectura.

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

a) Preámbulo:

Es importante que los Trabajadores se capaciten permanentemente para mejorar su remuneración y también para disminuir la probabilidad de accidentarse.

Muchos de los accidentes del trabajo ocurren por una actuación sub-estándar del Trabajador. Algunos ejemplos: Distracción, imprudencia, falta de interés por el trabajo, malos hábitos de trabajo, cansancio, bromas en el trabajo, etc. Estos accidentes pueden producir lesiones a los Trabajadores y también daños a la propiedad y atrasos en la obra. En caso de accidentes hay que dar aviso al Jefe Directo y si eso no es posible, a cualquier compañero de trabajo.

Los accidentes se deben avisar:

- i) Para socorrer a la víctima;
- ii) Para no perder los derechos que otorga la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que es un seguro para el Trabajador; y
- iii) Para encontrar las causas que lo produjeron, corregirlas y así evitar que se repitan. Estos son los objetivos de la investigación de accidentes y no sancionar a Trabajadores.

b) Principios generales para evitar accidentes:

- i) Interesarse en aprender a hacer bien el trabajo. En un trabajo bien hecho no hay accidentes que lamentar;
- ii) Conocer los riesgos que están presentes en el trabajo;
- iii) Mantener concentración en el trabajo, ya que la distracción es causa de muchos accidentes;
- iv) Respetar las reglas de seguridad y la señalización de la obra;
- v) Respetar a los compañeros para ser respetado; y
- vi) No hacer bromas, pues pueden ser peligrosas.

c) Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa Consejo Minero:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición al Ruido	- Disminución de la capacidad auditiva	En aquellos lugares donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los Trabajadores deberán utilizar protectores auditivos.
Exposición a Equipos de Oficina	- Erosiones - Quemaduras - Electrocutión	Para el control de riesgos derivados de la utilización e interacción con los equipos de iluminación, de computación, fotocopiadoras, impresoras, fax, máquinas de escribir eléctricas y otros artículos de oficina, es fundamental que ellos sean operados únicamente para los propósitos y bajo condiciones específicas entregadas por sus fabricantes. Los usuarios que no hayan sido entrenados deberán evitar su uso y, en caso de desperfectos, deberán abstenerse de intervenir en ellos, notificando a los responsables de la Asociación o al servicio técnico autorizado.
Manejo de Materiales	- Lesiones por sobre esfuerzos (lumbagos) - Heridas	Para el control de los riesgos en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los supervisores y Trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar: a) Al levantar materiales el Trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible; b) Si es necesario se debe complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares; c) Se debe utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, etc.).
Proyección de partículas	- Lesiones por cuerpos extraños - Conjuntivitis - Erosiones - Quemaduras	En las actividades que exista riesgo de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones. A su vez, los Trabajadores, deberán utilizar los equipos protectores visuales y faciales que haya indicado la supervisión.

Dolencias por vicios posturales	- Esguinces - Heridas - Fracturas - Contusiones - Lesiones Múltiples	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar la precaución de mantener una buena postura física al sentarse y efectuar trabajos de pie, utilizando apropiadamente los muebles y accesorios facilitados por la Asociación.
Caídas del mismo o distinto nivel	- Esguinces - Heridas - Fracturas - Contusiones - Lesiones Múltiples	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes es preciso adoptar las siguientes medidas:
		a) Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. b) Al bajar por una escalera se debe utilizar el respectivo pasamos. c) Utilizar calzado apropiado. d) Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse.

d) Otras formas de evitar accidentes son:

- i. Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad;
- ii. Respetar las señalizaciones;
- iii. Comunicar al Jefe Directo cualquier riesgo de accidente que se observe;
- iv. Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad;
- v. Preguntar todo lo que no se sepa;
- vi. Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en el lugar de trabajo y en este Reglamento Interno;
- vii. Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo; y
- viii. Mantener la limpieza y orden en la obra.

Artículo 25º. Se deberán considerar anexadas a este Reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

TITULO IX. DE LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS AL TRABAJO (“TMERT-EESS”)

Artículo 26º. Los trastornos musculoesqueléticos pueden derivar de la interacción de la persona con su quehacer laboral, influenciado por diversos factores incidentes, como son los físicos, individuales, organizacionales de las empresas y los factores ambientales.

Artículo 27º. Según lo indica el artículo 110 letra a) del Decreto Supremo N°594 que Aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo y en el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos de 2024, del Ministerio de Salud, para los efectos de factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el siguiente significado:

- **Miembro Superior:** 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, ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- **Trastornos musculo esqueléticos de miembro superior:** Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular, de la extremidad superior.

- **Ciclos de trabajo:** Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un periodo 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 y muscular del Trabajador al realizar una acción técnica o una secuencia de acciones técnicas, que provocan fatiga muscular y, eventualmente, pueden sobrepasar la capacidad fisiológica del Trabajador.

Artículo 28º. La Asociación según lo indica el artículo 110 letra a).1 del D.S. N° 594, deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos músculo-esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de la Asociación, conforme a las indicaciones establecidas para ello en el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo Musculoesqueléticos, del Ministerio de Salud.

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 (manipulación manual de cargas y personas).
- **Posturas de trabajo estáticas** adoptadas por el Trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- **Vibración** a la que se expone el Trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios (vibración de cuerpo completo y de segmento mano-brazo).

Artículo 29º. Para lograr una adecuada identificación de los riesgos, la Asociación podrá asesorarse con las siguientes personas o entidades: Organismo Administrador de la Ley N°16.744 al que se encuentre afiliado o adherido; Profesional Capacitado en Ergonomía; Monitor en Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas condiciones de riesgo se identifican en el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo Musculoesqueléticos, del Ministerio de Salud.

Artículo 30º. Los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos definirán los criterios para las futuras evaluaciones; y permitirán dirigir y orientar las intervenciones para mejorar las condiciones en la ejecución de las labores que puedan significar un riesgo para la salud de los Trabajadores.

Artículo 31º. La intervención que deberá realizar la Asociación se concretará mediante medidas de control que consisten principalmente en: (a) eliminar el factor de riesgo con cambios o modificaciones mayores del puesto de trabajo, relacionados con equipos, maquinarias, herramientas, entre otras; y/o (b) minimizar los riesgos disminuyendo la exposición de los Trabajadores a éstos, con cambios en la organización del trabajo, capacitaciones, uso de elementos de protección personal, entre otros.

Estas medidas serán complementarias entre sí, y su implementación dependerá de la situación particular de cada organización y de los recursos disponibles con los que cuente la Asociación.

TITULO X. DEL PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO (“PREXOR”)

Artículo 32º. El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los Trabajadores en sus lugares de trabajo, con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral (HSNL).

Debe ser difundido y conocido al interior de la Asociación, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores expuestos a ruido ocupacional, Experto/s en Prevención de Riesgos, etc. La difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador de la Ley N°16.744 o por la Asociación,

según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la que deberá ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 33º. El PREXOR deberá implementarse bajo las directrices señaladas en la Guía Preventiva para los Trabajadores Expuestos a Ruido y/o con Sordera Profesional del Instituto de Salud Pública de Chile del año 2005 y a la Norma Técnica N°125 del Ministerio de Salud del año 2011, las que en términos generales consideran las medidas que se indicarán en los números siguientes.

- a) Programa de Vigilancia para los entornos de trabajo ruidoso, con el objetivo de efectuar medidas preventivas y correctivas de los efectos dañinos sobre la audición. Para dichos fines, se implementará un monitoreo ambiental del lugar de trabajo y un monitoreo de la salud auditiva de los Trabajadores.

El programa de vigilancia deberá estar a cargo de un equipo multidisciplinario de los administradores del seguro, comprendiendo las áreas de salud ocupacional, prevención de riesgos e higiene industrial, el cual determinará, de acuerdo a las necesidades propias de la Asociación, la forma en cómo el programa se llevará a cabo.

- b) Procedimiento para la derivación de los Trabajadores post-determinación de la enfermedad profesional. Si se detectase un Trabajador afectado por ruido ocupacional, la Asociación realizará todo tipo de intervenciones ingenieriles, administrativas y de protección personal con la finalidad de proteger la salud del resto de los Trabajadores. Si la Hipoacusia diagnosticada al Trabajador le genera una incapacidad de ganancia igual o mayor al 15%, éste deberá ser trasladado a un puesto de trabajo en donde no se encuentre expuesto al riesgo.
- c) Programa de Rehabilitación Auditiva con el objeto de disminuir la discapacidad del Trabajador afectado por HSNL o por un trauma acústico agudo ocupacional. Si el Trabajador afectado no pudiera reincorporarse a su actividad laboral previa, se deberá realizar una Reeducción Profesional con el objetivo de capacitar al Trabajador para poder desempeñarse en una actividad diferente, y poder a su vez reinsertarse en su medio social y familiar.
- d) Derivación a un Médico Legal. Los Trabajadores expuestos a ruido con una historia laboral compatible y que en cuya Evaluación Audiológica Médico Legal (“EAML”) presenten un daño auditivo equivalente a un 15% de incapacidad de ganancia, previa evaluación realizada por un médico otorrinolaringólogo, deberán ser enviados a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (“COMPIN”) para iniciar la determinación del grado de incapacidad permanente. Además, se deberá informar de esta determinación a la Superintendencia de Seguridad Social (“SUSESO”) y se podrá informar también a la Comisión Médica de Reclamos (“COMERE”) del Ministerio de Salud.

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

Los Trabajadores se encuentran obligados a cumplir con los procedimientos, indicaciones y requerimientos que la Asociación considere necesarios para la protección de la salud auditiva, como también deben realizarse las evaluaciones de salud efectuadas por los administradores del seguro de la Ley N°16.744.

TITULO XI. DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 34º. Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, que tiene la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del Trabajador y sus condiciones de trabajo, afectando además, el buen funcionamiento de las organizaciones.

El Ministerio de Salud aprobó el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” (el “Protocolo”), con el objetivo de supervigilar y fiscalizar las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo de todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus Trabajadores.

En el Protocolo se establecen dos Instrumentos para evaluar y medir la exposición al riesgo psicosocial en el trabajo en el trabajo el “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO” (CEAL-SM / SUSESO), aprobado por Resolución Exenta N°1448 de fecha 25 de octubre de 2022, vigente a partir del 1 de enero de 2023.

Para efectos del Instrumento de Evaluación, el método de aplicación debe ser participativo (incluir trabajadores, supervisores, directivos y expertos) y consta de 7 etapas:

- (i) Constitución del Comité de Aplicación.
- (ii) Difusión y sensibilización.
- (iii) Aplicación del cuestionario.
- (iv) Análisis y presentación de los resultados.
- (v) Diseño y aplicación de las medidas de intervención.
- (vi) Monitoreo y verificación de las medidas.
- (vii) Inicio del proceso de reevaluación.

Para facilitar la medición y posterior intervención, los factores de riesgo fueron agrupados en 12 dimensiones:

- a) **Carga de trabajo:** cantidad de tareas y el tiempo en que se deben realizar.
- b) **Exigencias emocionales:** exigencia de esconder o no manifestar emociones ante usuarios que debe atender.
- c) **Desarrollo profesional:** oportunidad y estímulo para poner en práctica y adquirir conocimientos y experiencia.
- d) **Reconocimiento y claridad de rol:** reconocimiento, respeto y rectitud en el trato, sentidos de las tareas a realizar, claridad de los límites de la responsabilidad.
- e) **Conflicto de rol:** tareas incongruentes entre sí, que pueden hacer de manera diferente o no corresponde realizar.
- f) **Calidad del liderazgo:** capacidad de la jefatura de planificar el trabajo, resolver conflictos y colaborar.
- g) **Compañerismo:** sensación de pertenencia a un equipo.
- h) **Inseguridad de las condiciones de trabajo:** cambio de manera arbitraria en forma de trabajo, tareas, horario o lugar.
- i) **Equilibrio y vida privada:** interferencia del trabajo con la vida privada.
- j) **Confianza y justicia organizacional:** confianza en los directivos, compañeros, soluciones justas, etc.
- k) **Vulnerabilidad:** incapacidad de ejercer derechos o de resistir la disciplina.
- l) **Violencia y acoso:** conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por apariencia física, género, orientación sexual, nacionalidad, etc.

La Asociación, con la finalidad de proteger la salud de los Trabajadores, se obliga a:

- a) Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los Trabajadores.
- b) Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.
- c) Reevaluar cada centro de trabajo, cada 2 años, contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.
- d) Difundir el Protocolo y los resultados de la evaluación entre los Trabajadores junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la Circular N°1448 del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones

Posterior a la aplicación del instrumento de evaluación, se deberán tabular y analizar los resultados con copia al organismo administrador al cual se encuentre afiliado la Asociación, donde se podrán ver las fortalezas y debilidades dentro de la Asociación con respecto a los riesgos psicosociales, para así implementar medidas para mejorar y fortalecer las diferentes dimensiones evaluadas.

La fiscalización del cumplimiento del Protocolo es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

TITULO XII. DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 35º. Hospitalización y atención médica

La Mutual Asociación Chilena de Seguridad ("ACHS"), es la institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley N°16.744 para con los Trabajadores del Consejo Minero.

Los Jefes Directos serán responsables de:

- a) Instruir a los Trabajadores a su cargo para que trabajen con seguridad;
- b) Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo,

- c) Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo;
- d) Verificar el uso de vestuario y equipo de protección personal;
- e) Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones de los Trabajadores;
- f) Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente.

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

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

Artículo 36º. De la notificación del accidente del trabajo

Todo Trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto, por leve o sin importancia que le parezca, o se encuentre con síntomas de enfermedad de presumible origen laboral, debe dar aviso de inmediato a su Jefe Directo o en su defecto al Jefe Administrativo, dentro de la jornada de trabajo, o a más tardar, dentro de las 24 horas de acaecido. Igual obligación de informar tendrá todo Trabajador que tengan conocimiento o hayan presenciado un accidente acaecido a algún Trabajador, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.

El Jefe Directo por su parte, debe informar de ello a la Jefa de Administración (o quien haga las veces de tal), y será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la ACHS.

La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante la ACHS, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 37º. Investigación de los accidentes

- a) Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Seguridad, de todo accidente y hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) El Jefe Inmediato del accidentado, deberá informar al Departamento de Administración sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron.
- c) Los Trabajadores deberán cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo, aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas preventivas que eviten su repetición. En particular, el Trabajador que haya presenciado un accidente, deberá colaborar en la investigación, y estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticia cuando el Jefe Inmediato, el Departamento de Seguridad y/o el Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Seguridad para su estudio y análisis.

Artículo 38º. Procedimientos y reclamos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

El procedimiento de denuncias y reclamos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberá ajustarse, entre otros, a lo dispuesto en las siguientes normas de la Ley N°16.744 que Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y del Decreto Supremo N°101 que Aprueba el Reglamento para la Aplicación de la Ley N° 16.744:

- **Artículo 76 de la Ley N°16.744:** “La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que

les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los Trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto”.

- Artículo 71 DS N°101: “En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.
- h) Las resoluciones que se pronuncien sobre el origen común o profesional de un accidente, deberán ser notificadas al trabajador y a la entidad empleadora.”

- Artículo 72 DS N°101: “En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una

enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional."

- **Artículo 73 DS N°101:** "Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las Seremi, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las Seremi, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremi la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "Orden de Reposo ley N° 16.744" o "Licencia Médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

- f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el "Alta Laboral" la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por "Alta Laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional."

- **Artículo 74 DS N°101:** "Corresponderá a la Superintendencia administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los términos establecidos en la letra g) del artículo 2º de la ley N° 16.395."

- **Artículo 75 DS N°101:** "Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "Alta Médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "Alta Médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico."

- **Artículo 76 DS N°101:** "El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compín y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del Trabajador o de la empresa.
- c) Las Compín, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos, aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las Compín, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinentes, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Las resoluciones que emitan las Compín y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación.

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

- f) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el Trabajador.
- g) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- h) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compín estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

- i) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- j) De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley 16.744 y en su Reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 101 de 1968”.

- **Art. 76 bis del DS N°101:** “Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley”.

- **Art. 77 del DS N°101:** “La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”

- **Art. 78 del DS N°101:** “La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello.”

- **Art. 77 de la Ley N°16.744:** “Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos”

- **Art. 77 bis de la Ley N°16.744:** “El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares”.

- **Art. 79 de la Ley N°16.744:** “Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años”.

- **Art. 79 del DS N°101:** “La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley”.

- **Art. 80 del DS N°101:** “Artículo 80° Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión

Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo”.

- **Art. 81 del DS N°101:** “El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta.”

- **Art. 82 del DS N°101:** “Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la COMERE, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la COMERE. Las personas que figuren en la lista deberán tener, de preferencia, experiencia en traumatología y/o en salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un listado con los nombres de todos los médicos propuestos que reúnan los requisitos, a fin de que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso de que las referidas organizaciones de trabajadores y/o empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades.”

- **Art. 83 del DS N°101:** “El abogado integrante de la Comisión Médica será designado libremente por el Presidente de la República. El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la ley, uno de los cuales la presidirá”.

- **Art. 84 del DS N°101:** “Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos.

La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista injustificadamente a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendarios continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al ISL”.

- **Art. 85 del DS N°101:** “La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones, al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador”.

- **Art. 86 del DS N°101:** “La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al secretario, que desempeñará

sus funciones sin derecho a mayor remuneración”.

- **Art. 87 del DS N°101:** “Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente. En ningún caso, la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales”.

- **Art. 88 del DS N°101:** “El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

En los casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la notificación personal, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación”.

- **Art. 89 inciso 1° del DS N°101:** “Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las Seremi, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley”.

- **Art. 90 del DS N°101:** “La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

- a) en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la ley 16.395;
- y,
- b) por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comere dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°.

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

- **Art. 91 del DS N°101:** “El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere”.

- **Art. 92 del DS N°101:** “La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver. Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la Comere o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada”.

- **Art. 93 del DS N°101:** “Las notificaciones que los organismos administradores deban practicar a las entidades empleadoras afiliadas a éstas, a los trabajadores dependientes de aquellas entidades o a los trabajadores independientes afiliados a éstas, podrán efectuarse mediante carta certificada, personalmente al trabajador o al representante legal de la entidad empleadora, según corresponda, o por correo electrónico a las entidades y trabajadores que consientan expresamente en ser notificados por esa vía y señalen una dirección electrónica para ese efecto.

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

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

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

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

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir instrucciones de carácter general a los organismos

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

- **Art. 94 del DS N°101:** “Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia”.

- **Artículo 70 de la Ley N°16.744:** “Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68°, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable”.

- **Artículo 73° del DS N°101 letra i):** “La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional”.

Artículo 39°. Accidentes en el extranjero

Los siniestros laborales de urgencia sufridos en el extranjero, por Trabajadores que se encuentran en comisión de servicios, se encuentran cubiertos por el Seguro Social de la Ley N°16.744. En efecto, el inc. 2 del art. 50 del DS N°101 dispone: “Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes del trabajo ocurridos fuera del país, deberán ser pagadas por el empleador en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al organismo administrador respectivo.

El cobro deberá hacerse presentando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo cónsul chileno en que conste la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate”.

Artículo 40°. Accidentes comunes

En caso de verse un Trabajador afectado por un accidente o enfermedad común, deberá tratarse a través de su sistema de salud particular. En caso de proceder una licencia médica, deberá hacerla llegar a la Jefa de Administración (o quien haga las veces de tal).

Artículo 41°. De la colaboración

Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Asociación. Estas investigaciones tienen por objetivo detectar condiciones y/o acciones inseguras a fin de corregirlas y en ningún caso determinar culpables. Por lo tanto, las entrevistas a las personas son de carácter informativo.

Artículo 42°. De los primeros auxilios

Primeros auxilios es la atención inmediata dada a un lesionado en el lugar en que ocurrió un accidente, mientras se procura la atención necesaria. La Asociación procurará capacitar a sus Trabajadores en primeros auxilios, a fin de que puedan prestar asistencia a algún compañero en caso de requerirlo.

Toda oficina de Consejo Minero o dependencia de la Asociación, deberá tener uno o más botiquines en relación al número de Trabajadores expuestos a riesgos. El contenido de los botiquines deberá ser revisado periódicamente, para evaluar su contenido y realizar los repuestos que correspondan.

El botiquín será instalado en un lugar conveniente, limpio y de fácil acceso. Además, contendrá instrucciones simples y fáciles de seguir en caso de urgencia.

CAPÍTULO TERCERO DE LAS INVESTIGACIONES, PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS Y SANCIONES

TITULO I. DE LAS INVESTIGACIONES Y AUDITORÍAS POR HECHOS INTERNOS

Artículo 1º. La Asociación, en el ejercicio de sus facultades legales para organizar y dirigir el trabajo, podrá realizar indagaciones, investigaciones y/o auditorías de cualquier naturaleza a fin de revisar y analizar aquellos hechos, situaciones, acciones u omisiones que tengan lugar dentro de la Asociación, particularmente, pero sin limitación, aquellos actos que pongan en riesgo su patrimonio, su responsabilidad legal y/o su seguridad o la de sus Trabajadores.

Se insta a todos los Trabajadores de la Asociación a informar oportunamente cualquier conducta que razonablemente consideren una violación a las leyes, este Reglamento, etc. Se recomienda que el Trabajador hable con su Jefe Directo. El Jefe Directo contactará inmediatamente al responsable corporativo de investigar el caso. Si el Trabajador se siente incómodo de hablar con su Jefe Directo sobre el tema, podrá contactar a la Jefa de Administración o quien haga las veces de tal.

Se garantiza la no represalia e indemnidad de aquel Trabajador que denuncie de buena fe una falta.

Artículo 2º. Durante dichas investigaciones, Consejo Minero podrá entrevistar a Trabajadores y consultarles por los hechos investigados, debiendo los Trabajadores cooperar con informar leal y honestamente e la Asociación lo que conozcan de los hechos consultados. En todo caso, se respetarán los derechos fundamentales de los Trabajadores y la investigación será llevada por medios idóneos y confidenciales.

Artículo 3º. En el marco de dichas indagaciones, investigaciones y/o auditorías, el Empleador podrá solicitar a uno o más Trabajadores que, en forma excepcional, se ausenten de sus obligaciones durante todo o parte de su jornada de trabajo manteniéndose su remuneración íntegra y todos los demás beneficios a los que éstos tengan derecho en virtud de su contrato de trabajo. Los Trabajadores que perciban remuneraciones variables, tendrán derecho a recibir el promedio de las remuneraciones percibidas durante los últimos tres meses.

Este permiso no requerirá aviso previo y se extenderá por el plazo razonable que indique el Empleador necesario para llevar a cabo la indagación, investigación y/o auditoría; no debiendo en principio exceder de 30 días hábiles, salvo casos calificados.

La Asociación podrá requerir a los Trabajadores, en estos mismos casos, que dejen de realizar algunas de sus funciones, o bien realicen funciones alternativas.

Artículo 4º. El Empleador también podrá solicitarle a los Trabajadores que durante todo o parte de este período de permiso, no ingresen a sus instalaciones, y/o prevenir que los Trabajadores se contacten o comuniquen con algún Trabajador cliente, proveedor, agente o consultor de la Asociación, en relación a los negocios de la misma o al motivo de la indagación, investigación y/o auditoría. Los Trabajadores se obligan a mantener sus deberes de confidencialidad y buena fe durante estos períodos de ausencia.

Asimismo, durante este período de ausencia con remuneración, los Trabajadores no podrán trabajar para otro empleador salvo autorización escrita de la Asociación.

TITULO II. DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES A LA DISCRIMINACIÓN, AL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 5º. Uno de los valores de Consejo Minero es mantener y fomentar las condiciones necesarias para un ambiente que respete la dignidad de todos sus Trabajadores, incluyendo, pero sin limitación a quienes se identifiquen como LGBTQ+, promoviendo un lugar de trabajo libre de todo tipo de discriminación, acoso y violencia en el trabajo.

La Asociación promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los Trabajadores, una cultura de sano trato y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado, seguro y sano.

Ningún Trabajador será objeto de represalia por realizar de buena fe, quejas por discriminación, acoso ilegal o violencia en el trabajo. Ahora bien, lo anterior en ningún caso constituye fuero laboral o garantía de trabajo indefinido a favor del denunciante.

Las relaciones laborales dentro de la Asociación deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad humana y con perspectiva de género. Son conductas ilícitas que atentan contra la dignidad de la persona y perjudican la convivencia al interior de la Asociación, entre otras, el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

El procedimiento de investigación regulado en este Título se sujetará a los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

Artículo 6º. Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo

Son conductas contrarias a la dignidad de la persona, entre otras, las siguientes:

- **Acoso Sexual:** se entenderá 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 de empleo. Sin que la siguiente enumeración suponga limitación alguna, y siempre que cumplan con las características antes señaladas, se entenderá que constituyen acoso sexual: los gestos y comentarios de connotación sexual; los abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente; proposiciones o insinuaciones de carácter sexual vinculados a amenazas, mejoramientos o ascensos en el trabajo; insinuaciones sexuales de carácter inapropiado y ofensivo para quien las recibe, etc.
- **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.
- **Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros:** constituye violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, 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.
- **Violencia en el Trabajo en Contra de la Mujer:** Toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

Artículo 7º. Manifestaciones de Acoso Laboral y Sexual

En conformidad con lo establecido en el Decreto N°21 del 2 de julio de 2024, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, son manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso Horizontal:** aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso Vertical Descendente:** 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.
- **Acoso Vertical Ascendente:** 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.
- **Acoso mixto o complejo:** 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 8º. Derechos Generales de los Trabajadores en la Investigación

Los Trabajadores en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a que:

- a) Se adopten e implementen por la Asociación medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el Decreto N°21 del 2 de julio de 2024.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) En conformidad al mérito del informe de investigación, la Asociación disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Artículo 9º. Protocolo de Prevención

La Asociación mantendrá un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (el "Protocolo de Prevención"), en conformidad con lo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, el cual se incluye como Anexo al presente Reglamento, y se entiende formar parte de él.

El Protocolo de Prevención, complementado con las disposiciones del presente Reglamento, contiene, entre otras, las siguientes disposiciones:

- 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.

Artículo 10º. Canales de Denuncia

La Asociación cuenta con los siguientes canales para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:

denunciasleykarin@consejominero.cl

La Asociación informará semestralmente a los Trabajadores de los canales vigentes, dando a conocer cualquier cambio en los mismos.

Artículo 11º. Presentación y Recepción de Denuncia

La persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo por parte de terceros ajenos a la relación laboral deberá efectuar una denuncia, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Deberá presentar una denuncia escrita o verbal, de manera presencial o electrónica, personalmente o por medio del sindicato del cual es parte en su caso, a la Asociación, a través de sus canales de denuncia, o bien, directamente ante la Dirección del Trabajo.

En caso de denuncia verbal, se levantará un acta, la cual deberá ser firmada por la persona denunciante, debiendo entregarle una copia del acta timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

La denuncia deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes: identificación de la persona afectada (nombre, apellido, RUT del denunciante y/o afectado, correo electrónico personal, el cargo que ocupa en la Asociación y cuál es su dependencia jerárquica); vínculo organizacional de la persona afectada con la (las)

personas denunciada(s); descripción detallada de los hechos que se denuncian, en lo posible indicando fecha y hora; el nombre del (de las) persona(s) denunciada(s) y su(s) cargo(s), cuando sea posible; y finalmente la fecha y firma del denunciante.

- b) Recibida la denuncia, la Asociación deberá darle curso, y no será posible considerar un control de admisibilidad. Consejo Minero informará al denunciante que la Asociación podrá iniciar una investigación interna, o bien, derivarla a la Dirección del Trabajo en un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, a fin de que ésta investigue. La Asociación deberá derivar la investigación a la Dirección del Trabajo cuando la persona afectada lo solicite.

En caso de que la Asociación derive la investigación a la Dirección del Trabajo, deberá informar dicha decisión a la persona denunciante.

El proceso de investigación deberá concluirse, a más tardar, en el plazo de 30 días hábiles.

Artículo 12º. Medidas de Resguardo

- a) Recibida la denuncia, la Asociación deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación. Asimismo, la Asociación adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo necesarias.

Son medidas de resguardo aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la Asociación 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 del Trabajador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Se consideran como medidas de resguardo: la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, designación de un tercero que deba intermediar y/o estar en copia en las comunicaciones de la persona denunciante y la persona denunciada, atención psicológica temprana para el denunciante, solicitar a uno o más Trabajadores que, en forma excepcional, se ausenten de sus obligaciones durante todo o parte de su jornada de trabajo manteniéndose su remuneración íntegra, etc. La Asociación podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las implementadas durante el proceso de investigación.

En el caso que la denuncia sea realizada ante la Dirección del Trabajo, ésta solicitará a la Asociación por correo electrónico o carta certificada, en un plazo máximo de 2 días hábiles, la adopción de las medidas de resguardo a la Asociación, debiendo adoptar las medidas una vez recibida la notificación.

- b) Cuando la investigación la realice la Asociación, ésta deberá informar a la Dirección del Trabajo del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de 3 días hábiles desde recibida la denuncia.

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

Artículo 13º. Diligencias Investigación Interna

En caso de que la Asociación lleve a cabo la investigación interna de la denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, se dará curso a las siguientes diligencias:

- a) Recepción de la denuncia.
- b) Levantamiento del acta, en caso de denuncia verbal.
- c) Adopción de las medidas de resguardo que correspondan de forma inmediata desde recibida la denuncia, y durante el proceso de investigación, según el caso lo requiera.
- d) Designación de persona(s) encargada(s) de la investigación.
- e) Información a la persona denunciante sobre:
- (i) Inicio investigación interna.

- (ii) Nombramiento persona(s) encargada(s) de la investigación, brindando a la persona denunciante la oportunidad de presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la(s) persona(s) a cargo de la investigación.
 - (iii) Plazos relevantes sobre el proceso de investigación.
- f) Entrevista de la(s) persona(s) encargada(s) de la investigación con la persona denunciante:
- (i) Dando la oportunidad de complementar o modificar cualquier aspecto de la denuncia.
 - (ii) Requerir medios de pruebas y antecedentes adicionales.
- g) Entrevista de la(s) persona(s) encargada(s) de la investigación con persona denunciada:
- (i) Informando inicio investigación interna.
 - (ii) Nombramiento persona(s) encargada(s) de la investigación, brindando a la persona denunciada la oportunidad de presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la(s) persona(s) a cargo de la investigación.
 - (iii) Informando plazos y requiriendo sus descargos y versión de los hechos denunciados.
 - (iv) Requerir medios de prueba.
- h) Recepción de la prueba:
- (i) Entrevistas con testigos.
 - (ii) Recepción de documentación y respaldos electrónicos (audios, videos).
 - (iii) Cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de los hechos denunciados.
 - (iv) Notificación del cierre del periodo de recepción de prueba, con a lo menos 10 días hábiles de antelación a la fecha de expiración del proceso de investigación.
- i) Análisis de la prueba.
- j) Elaboración de informe de investigación con el contenido indicado en el artículo 16, letra a) del presente Capítulo.
- k) Envío del informe y conclusiones a la Dirección del Trabajo.
- l) Adopción de medidas correctivas y sanciones que correspondan.

Artículo 14º. Intervinientes en la Investigación

- a) La investigación estará a cargo de una persona investigadora, o bien, de un equipo de investigación, sean uno o más funcionarios de la misma Asociación, preferentemente que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, o bien, uno o más profesionales externos, o bien una combinación de ambos, lo cual se informará por escrito al denunciante.

Los responsables de la investigación se conducirán de manera imparcial y no estarán sujetos a interferencias de parte de la Asociación que puedan interferir en dicha imparcialidad. Además, deberá observar una actitud objetiva, diligente y con perspectiva de género. La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la(s) persona(s) a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de ésta(s), circunstancia que la Asociación decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla(s) o cambiarla(s), dejándose registro en el informe de investigación.

- b) Todas las personas involucradas en el proceso de investigación deberán colaborar con la investigación, para lo cual la Asociación dará las facilidades necesarias para la participación en la investigación. Los participantes deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan.

Artículo 15º. Proceso de Investigación

- a) La investigación interna se llevará a cabo cumpliendo todos los plazos reglamentarios, en estricta reserva (salvo lo que sea requerido por los Tribunales de Justicia), garantizando que ambas partes 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. Para este efecto, se citará 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.

- b) Todo el proceso de investigación constará por escrito, en papel o en formato electrónico, dejándose constancia de las acciones realizadas durante la investigación, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento. En todo caso, las declaraciones de las partes y testigos constará por escrito, en papel, y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- c) En especial, se deberán considerar, entre otros, los siguientes antecedentes:
- Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo;
 - Reglamento Interno;
 - Contratos de trabajo y sus respectivos anexos;
 - Registros de asistencia;
 - Denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, de haberlos; y
 - Todo otro antecedente relevante.

Artículo 16º. Conclusión e Informe de Investigación

- a) Una vez concluida la etapa de recolección de información y declaraciones, y habiéndose comunicado el cierre del término de prueba, se procederá a analizar los antecedentes y evacuar el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. Dicho informe deberá contener: nombre, correo electrónico y RUT de la Asociación; la identificación del denunciante, denunciado y persona(s) a cargo de la investigación, indicando correo electrónico personal y número de cédula de identidad (o pasaporte) de cada uno; antecedentes sobre imparcialidad y/o del cambio del investigador, en caso de que corresponda; las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas; individualización de los medios de prueba recabados; relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas; las conclusiones, con expresa mención de si, a su juicio, los hechos denunciados constituyen o no una conducta de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo; y las medidas correctivas y sanciones que se proponen para el caso. Este informe será presentado al superior jerárquico que corresponda dependiendo de los involucrados, quien lo aprobará o pedirá las complementaciones o modificaciones que crea necesarias.
- b) Una vez emitido el informe definitivo, éste y sus conclusiones serán enviados a la Dirección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 2 días hábiles desde finalizada la investigación, la cual tendrá un plazo de 30 días hábiles para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Artículo 17º. Medidas Correctivas y Sanciones

- a) **Medidas Correctivas:** son aquellas que se implementan por la Asociación que tienen 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.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los Trabajadores de la Asociación.

Son medidas correctivas, entre otras, el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas; reiteración de la información de los canales de denuncia; y todas aquellas consideradas en el Protocolo de Prevención.

- b) **Sanciones:** En caso de que corresponda, la Asociación podrá adoptar las siguientes sanciones:

- (i) Amonestación verbal o escrita, esta última con copia a la Inspección del Trabajo.
- (ii) Multa al Trabajador de hasta un 25% de la remuneración diaria.
- (iii) Término inmediato del contrato individual de trabajo sin derecho a indemnización legal por años de servicio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra b) o f) del Código del Trabajo que se refiere al término del contrato por conductas de acoso sexual o acoso laboral. En el caso de acoso laboral, se deberá evaluar la gravedad de los hechos, lo cual se consignará en las conclusiones del informe.

- c) La Asociación deberá disponer y aplicar las medidas correctivas o sanciones que correspondan, dentro de 15 días corridos, contados desde la notificación del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo. Dentro de este mismo plazo, la Asociación informará las medidas o sanciones adoptadas a la persona denunciante y a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la Asociación deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días hábiles desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

- d) Teniendo en cuenta que las prácticas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo constituyen una acción ilícita sancionada por ley, la persona afectada por estas prácticas podrá, si lo estima pertinente, seguir acciones judiciales en el tribunal respectivo. La Asociación informará a la persona denunciante que los hechos pueden ser constitutivos de delitos penales y los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones.

Artículo 18°. Otras disposiciones

- a) Ningún Trabajador será objeto de represalia por realizar de buena fe, quejas por discriminación, o acoso ilegal o violencia en el trabajo; o por intervenir en un procedimiento de investigación en calidad de testigo. Ahora bien, lo anterior en ningún caso constituye fuero laboral o garantía de trabajo indefinido a favor del denunciante.

La Asociación aplicará las sanciones legales correspondientes a cualquier Trabajador que incurra en una conducta que pueda ser constitutiva de cualquier tipo de represalia contra un Trabajador interviniente en un proceso de investigación conforme con las normas de este Título.

- b) El Trabajador que hubiese invocado una denuncia falsa con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada podrá, junto con las sanciones internas que imponga la Asociación, ser objeto de acciones que busquen su responsabilidad criminal y de acciones que procedan con el objeto de indemnizar los perjuicios que se causaron al afectado.
- c) Todos los antecedentes de la investigación serán guardados y archivados por la Asociación con la debida reserva, incluyendo una copia de éstos en la carpeta personal del Trabajador responsable por la práctica de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Artículo 19°. Denuncia e Investigación en caso de Subcontratación

En caso de que la Asociación, en su calidad de empresa principal o usuaria, reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar la posibilidad de denunciar ante el propio empleador o ante la Dirección del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Asociación deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de 3 días hábiles, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de Consejo Minero, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante Consejo Minero, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúe la denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a Consejo Minero, dentro de los 3 días hábiles desde su recepción. Consejo Minero será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente Título, 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.

Artículo 20°. Violencia en contra de las mujeres, en razón de su género

En el contexto de la Ley N°21.675 del 14 de junio de 2024, que “Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, en Razón de su Género”, en los casos en que exista un proceso judicial o administrativo por violencia de género en sede laboral, la Asociación cumplirá con adoptar las medidas necesarias para proteger a la denunciante, reducir o eliminar la victimización secundaria y evitar represalias, para la protección de las personas involucradas. Además, en caso de que fuera procedente, la Asociación denunciará ante el organismo competente el incumplimiento de las medidas cautelares, que conforme a dicha Ley N°21.675, hayan sido decretadas por un tribunal con competencia en lo laboral.

TITULO III. DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 21º. Los reclamos, consultas, peticiones y sugerencias que deseen realizar los Trabajadores, deben ser formuladas por el o los interesados, por escrito, al Jefe que corresponda a la Gerencia.

Estos reclamos, consultas, peticiones y sugerencias serán contestados por escrito y con la mayor celeridad posible dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación. Si los Trabajadores no obtuvieren respuesta dentro del plazo antes indicado; o bien, dicha respuesta fuere insatisfactoria, podrán dirigirse al nivel de jefatura inmediatamente superior.

Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán ser canalizadas por intermedio del Departamento de Administración, las que se contestarán en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde el momento de su presentación. Las respuestas podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que el Empleador estime necesarios para la mejor información de los Trabajadores

TITULO IV. DE LAS FALTAS, SANCIONES Y RECLAMOS A LAS MISMAS

Artículo 22º. El incumplimiento a las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno, deberá ser puesto en conocimiento del área de Administración, quien evaluará los hechos y procederá a informar sobre las posibles sanciones que corresponde aplicar.

Artículo 23º. Las sanciones que podrá aplicar el Empleador son las siguientes:

- a) Amonestación verbal: Corresponderá a una sanción menor, consistente en una reprensión privada efectuada directamente por el Jefe Directo del Trabajador.

Se aplicará esta sanción cuando la infracción corresponda a faltas leves que no pongan en riesgo la seguridad y salud de los Trabajadores y no importen daño a la propiedad de la Asociación, ni al adecuado funcionamiento de ésta.

- b) Amonestación escrita: Sanción consistente en una carta dirigida al Trabajador en donde se indican los hechos que constituyeron la falta y la reprobación expresa de la Asociación a estos hechos y conducta. Una copia de la carta se archivará en la carpeta individual del Trabajador, y podrá asimismo remitirse a la Inspección del Trabajo.

Se aplicará tal sanción cuando en un mes calendario existan dos amonestaciones verbales, o bien cuando tenga lugar una infracción que ponga en riesgo la adecuada prestación de los servicios de la Asociación, la seguridad y salud de los Trabajadores, y/o importe daño a la propiedad de la Asociación.

Se deja constancia que el procedimiento de amonestaciones es un mecanismo voluntario de advertencias, por lo que en casos de infracciones de alta gravedad, el Trabajador podrá ser desvinculado de la Asociación inmediatamente, sin necesidad de haber recibido previas sanciones.

- c) Multa: Corresponderá a una sanción en dinero que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del Trabajador. Se notificará de ella por escrito al infractor con copia a la Inspección del Trabajo.

Se aplicará multa por incumplimiento grave, o por incumplimiento reiterado al Reglamento Interno o por infracciones a las disposiciones contempladas en el Reglamento relativas a las Normas Laborales de Higiene y Seguridad.

- d) Despido sin derecho a indemnización: El incumplimiento reiterado a las normas del Reglamento Interno y/o del contrato individual; o bien, un solo hecho o una sola conducta cuya gravedad así lo amerite, podrán ser causales de término de contrato por despido sin derecho a indemnización, conforme a alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

Para proceder al despido sin derecho a indemnización, no será requisito que la Asociación haya cursado previamente amonestaciones al Trabajador, si la gravedad del hecho o conducta justifica el despido inmediato.

Artículo 24º. Sin perjuicio de la aplicación de las sanciones señaladas anteriormente, en el caso de incumplimientos de cualquier naturaleza, Consejo Minero también podrá hacerle presente al Trabajador por medio de advertencias

escritas, de la comisión de infracciones y faltas a las normas contractuales, y exigirle la corrección inmediata en su actuar y comportamiento laboral, lo que el Trabajador estará obligado a cumplir. La Asociación determinará la procedencia de estas advertencias escritas y si ellas serán motivo o no de sanciones futuras. Del mismo modo, la Asociación verificará la corrección de las faltas e infracciones que detecte y notifique al Trabajador.

Artículo 25º. El destino de los fondos de las multas que se cursen a los Trabajadores será el siguiente:

- (i) Los fondos de las multas cursadas por infracción a las normas contenidas en el Capítulo I del Reglamento Interno relativas a materias de orden, serán destinados a incrementar los fondos de bienestar que la Asociación tenga para los Trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la Asociación, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto hayan sido aplicadas, de acuerdo a lo señalado por el artículo 157 inciso 2 del Código del Trabajo.
- (ii) Las multas cursadas por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo II del Reglamento Interno relativas a materias de higiene y seguridad serán destinadas a otorgar premios a los Trabajadores del mismo establecimiento o lugar de trabajo, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744 según lo dispuesto en el artículo 20 del DS N°40.

Artículo 26º. Cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

Artículo 27º. Las multas anteriormente señaladas han de entenderse sin perjuicio de las que puedan aplicarse al infractor en conformidad a la Ley N°16.744, por el respectivo organismo competente.

Artículo 28º. Las medidas disciplinarias deberán aplicarse con ecuanimidad y con la severidad que corresponda, tomando en consideración la naturaleza, gravedad y trascendencia de la falta cometida, las circunstancias que hayan influido en su comisión y las agravantes y atenuantes que concurran en la acción u omisión cometida; así como los antecedentes del afectado, su antigüedad y otros elementos o circunstancias.

Ahora bien, previo a la aplicación de la sanción, el Trabajador será citado ante su Jefe Directo para que explique o entregue su versión de los hechos respecto de los cuales pueda recaer la sanción.

Artículo 29º. Las medidas disciplinarias de que trata este título serán aplicadas independientemente de las responsabilidades laborales, civiles y/o criminales que se originaren con ocasión de los mismos hechos.

Artículo 30º. Reclamación de las Sanciones

Todo Trabajador que considere injustificada o excesiva una sanción aplicada en su contra, podrá reclamar de ésta por escrito directamente ante el área de Administración, dentro de un plazo de 10 días hábiles contados desde su notificación, con una relación circunstanciada de los hechos y acompañando todos los antecedentes que demuestren la improcedencia o falta de proporción de la sanción.

Si los hechos son susceptibles de prueba se ofrecerán éstas, individualizándolas o señalando la forma de procurarlas o rendirlas.

Recibida la reclamación, ésta deberá ser resuelta y notificada al afectado dentro de un plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

Artículo 31º. Sin perjuicio de lo mencionado en el número anterior, de la sanción aplicada por la Asociación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Artículo 32º. Tratándose de la terminación del contrato de trabajo, el Trabajador tendrá siempre el derecho a recurrir ante los Tribunales competentes y/o la autoridad administrativa en la forma establecida en la ley.

CAPÍTULO CUARTO DE LA VIGENCIA

Artículo 1º. El Reglamento comenzará a regir una vez puesto en conocimiento de los Trabajadores de la Asociación con, a lo menos, treinta días de anticipación a su entrada en vigencia. Asimismo, se fijará a lo menos, en dos sitios visibles de la Asociación con la misma anticipación.

Artículo 2º. La Asociación entregará un ejemplar del Reglamento, ya sea en soporte papel o vía electrónica, a:

1. Cada Trabajador, Sindicatos y al o los Comités existentes en la Asociación.
2. Ministerio de Salud y a la Autoridad Sanitaria.
3. Dirección del Trabajo.
4. Organismo Administrador del Seguro.

Artículo 3º. El Reglamento tendrá una duración indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que de conformidad a la ley efectúe el Empleador.

En consecuencia, el presente Reglamento Interno deja sin efecto cualquier otro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad anterior que se encontrare vigente así como también sus respectivos textos complementarios y/o modificatorios.

ANEXO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

TITULO I. ANTECEDENTES GENERALES

Artículo 1º. Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 del 15 de enero de 2024, la Asociación ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo (en adelante también el “Protocolo”), teniendo presente el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el inciso 2° del 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 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.

Asimismo, se ha tenido en consideración lo dispuesto en la Ley N°21.675 del 14 de junio de 2024, que “estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, en Razón de su Género”, en lo relativo a la normativa aplicable al ámbito laboral ahí contenida.

Artículo 2º. El objetivo del Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, 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 en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Asociación su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Tanto la Asociación como los Trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Asociación, 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 a la Asociación 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.

Artículo 3º. Este Protocolo se aplicará a todos los Trabajadores, incluyendo aquellos que se desempeñan en cargos de jefaturas, gerentes y directores de Consejo Minero, y de terceros que prestan servicios para la Asociación, como contratistas, subcontratistas y proveedores. Cuando corresponda, el Protocolo se aplicará a los alumnos en práctica, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a las dependencias de la Asociación.

Artículo 4º. Definiciones

Las conductas relevantes para efectos del Protocolo, que deben ser prevenidas y/o controladas por la Asociación son, entre otras, las siguientes:

- a) **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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.

Son conductas que se consideran acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- 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 comportamiento sexual no deseado o no consentido (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.

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

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

Si bien, es necesario considerar el contexto y el caso concreto, son ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- 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 menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

c) Violencia en el trabajo en contra de la mujer: Toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

d) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

Algunos ejemplos de estas conductas son:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

e) 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.

Los comportamientos incívicos 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.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales, la Asociación debe promover ambientes laborales que tiendan a:

- 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 los Trabajadores 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.

f) **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, o puede ser sexismo inconsciente/benévolo.

(i) Sexismo consciente y hostil: Defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Por ejemplo:

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

(ii) Sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres: Son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Teniendo en consideración el contexto y el caso concreto, son ejemplos de sexismo inconsciente o benévolo, entre otras, las siguientes:

- “Mansplaining”: Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- “Maninterrupting”: Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.
- “Sexismo benevolente”: 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.

Artículo 5º. En general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular), las siguientes conductas:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral.
- La relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la Asociación 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.
- En general, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Artículo 6º. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La Asociación dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028, contenida en el Decreto N°2 del 7 de mayo 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, según se regulan en la Circular N°3813 del 7 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social y en el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

- Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:
 - a) Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de los trabajadores como un derecho fundamental.
 - b) 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.
 - c) Enfoque de género y diversidad en la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo.
 - d) Universalidad e inclusión respecto de las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud.
 - e) Participación y dialogo social de trabajadores y empleadores para la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
 - f) Los procesos de gestión preventiva estarán sujetos a mejora continua, es decir, deberán ser revisados permanentemente.
 - g) Responsabilidad del empleador en la gestión de riesgos en los lugares de trabajo.
- Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:
 - a) Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada trabajador se sienta valorado y reconocido independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
 - b) Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
 - c) Participación y dialogo social entre trabajadores y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.
 - d) Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo.
 - e) Perspectiva de género, que permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

Artículo 7º. Deberes del Empleador

- a) Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los Trabajadores.
- b) Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- c) Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- d) Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- e) Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- f) Monitorear y cumplimiento del Protocolo, e incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Artículo 8º. Derechos y deberes de los Trabajadores

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

Artículo 9º. 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 la Asociación, miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o el Trabajador designado para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia

Es responsabilidad de la Asociación la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, Consejo Minero ha designado a:

- Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO: Gloria Sauri M. gsauri@consejominero.cl, Teléfono: 223472200.
- Gerencia General: Carlos Urenda A., curenda@consejominero.cl, Teléfono: 223472200.

Artículo 10º. Se capacitará a los Trabajadores sobre el (los) riesgo(s) identificado(s) y las medidas preventivas por medio de correo electrónico informativo. Las capacitaciones serán realizadas por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), en formato streaming o e-learning.

Artículo 11º. Los Trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo a la Jefa de Administración y Finanzas.

Artículo 12º. La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar al (a los) denunciante(s) es la Jefa de Administración y Finanzas.

Artículo 13º. 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 Protocolo.

TITULO II. GESTIÓN PREVENTIVA

Artículo 14º. 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, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también 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.

Artículo 15º. La Asociación elaborará, en forma participativa, la **Política Preventiva del Acoso Laboral, el Acoso Sexual y la Violencia en el Lugar de Trabajo** (en adelante también la "Política"), y la revisará cada 2 años. La Política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la Asociación, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Política se dará a conocer a los Trabajadores por medio del presente Reglamento, el cual se encuentra disponible de manera permanente en la intranet de Consejo Minero: www.consejominero.cl.

Artículo 16º. Consejo Minero 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, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de los Trabajadores.

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

Artículo 17º. Identificación de los factores de riesgo

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los Trabajadores, de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSES0.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales de la Asociación y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada 2 años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSES0, 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 Asociación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

FACTORES DE RIESGO
[Ej., <i>Carga de trabajo – sobrecarga</i>]
[Ej., <i>Falta de reconocimiento de esfuerzo</i>]
[Ej., <i>Inequidad en la distribución de las tareas</i>]
[]

Artículo 18º. 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.

- Medidas para la prevención del acoso laboral: Se tendrán presentes aquellas medidas 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, 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.
- Medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Estas medidas serán definidas considerando la opinión de los Trabajadores de las áreas o unidades afectadas.
- Se darán a conocer los comportamientos incívicos que Consejo Minero abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante diversos formatos.
- La Asociación organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas. Las jefaturas, los supervisores y los Trabajadores, 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.
- Consejo Minero informará y capacitará a los Trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, por medios escritos, lo cual será llevado a cabo por la Jefa de Administración y Finanzas.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el Programa Preventivo de la Asociación, 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.

El Programa se dará a conocer a los Trabajadores por escrito a través de correo electrónico.

Los Trabajadores podrán plantear dudas y sugerencias en relación con las medidas preventivas de manera escrita, a la Jefa de Administración y Finanzas.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
[Ej., <i>Capacitaciones</i>]
[Ej., <i>Manual de buen trato</i>]
[]

Artículo 19°. Mecanismos de seguimiento

Consejo Minero, junto con los Trabajadores y el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. La evaluación considerará, entre otros, los resultados del cuestionario CEAL-SM / SUSESO (cuando corresponda su medición); el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Asociación o ante la Dirección del Trabajo, registradas en el periodo de evaluación.

La Jefatura de Administración y Finanzas de la Asociación elaborará un informe con los resultados de la evaluación del cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia. Los Trabajadores pueden solicitar el informe a la persona que tenga el cargo de Jefa de Administración en la Asociación.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR

TITULO III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA VIDA PRIVADA Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

Consejo Minero 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.

TITULO IV. DIFUSIÓN

El presente Protocolo se encuentra incorporado en el Reglamento de la Asociación y, adicionalmente, se dará a conocer a los Trabajadores por medio de correo electrónico.