

MULTI X➤



REGLAMENTO ESPECIAL
PARA EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

MULTI X S.A.
ALIMENTOS MULTIEXPORTE S.A.
MULTIEXPORTE PATAGONIA S.A.

REGLAMENTO ESPECIAL PARA EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

CONTENIDO

Presentación	3
Título I	
Aspectos Generales	4-9
a) Marco Regulatorio	
b) Definiciones	
c) Alcance y Ámbito	
Título II	
Ingreso y Acreditación de Empresas Contratistas y Subcontratistas-Acreditación de Faenas	10
Título III	
Responsabilidades de la Empresa principal.	10-13
Título IV	
Responsabilidades de la Empresa Contratista y Subcontratista	14-25
Título V	
Prohibiciones.	26-28
Título VI	
Infracciones.	29-30
Título VII	
Reglas Claves para proteger tú vida	31
Título VIII	
Sanciones.	32-35
Título IX	
Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	36-45
Título X	
Procedimiento de denuncia, investigación y sanción Ley N°21.643	46-54
Título XI	
Recepción Reglamento Especial para Empresas Contratistas	55
Título XII	
Anexos/Leyes vigentes	56-69

PRESENTACIÓN

El artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 se encuentra reglamentado por el D.S. N° 76 de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial con fecha 18 de enero de 2007, establece que la Empresa Principal debe vigilar el cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad por parte de dichos contratistas y subcontratistas, debiendo para ello implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Para el solo efecto del cómputo del número de trabajadores, deberán considerarse a los trabajadores que prestaren servicios transitorios en la obra, faena o servicio. Por otra parte, el artículo 76 de la Ley N°16.744, con sus incisos cuarto, quinto y final, establece que, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá cumplir con determinadas obligaciones.

En ese contexto, el presente Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas ha sido elaborado por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A para facilitar la implementación y mantención efectiva de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en todas las obras, faenas o servicios que se realicen en nuestras dependencias; y en correlación con las disposiciones legales y basados en su política integrada de Calidad, Medio ambiente, Seguridad y Salud ocupacional cuya difusión y cumplimiento constituye una obligación por todas las empresas y personas que laboren en nuestros centros de cultivos y unidades de trabajo, a objeto de asegurar el correcto funcionamiento del sistema de gestión, asegurar el cumplimiento legal y fortalecer los estándares de las normas certificadas aplicadas a los distintos procesos.

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A confía en que las empresas contratistas y subcontratistas que colaboran en sus faenas, aportarán sus mejores prácticas laborales al esfuerzo común de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, durante todo el período que cubra la ejecución de sus respectivos contratos. Sin perjuicio de las disposiciones contenidas en este Reglamento, las empresas contratistas aplicaran lo dispuesto por las normativas nacionales de seguridad, compatibles con este.

Título I

1.- Aspectos Generales

El presente Reglamento Especial de Seguridad y Salud Ocupacional para Empresas Contratistas y Subcontratistas, en adelante "REECS" o el "Reglamento", se ha confeccionado para cumplir con lo establecido en el Art N°11, del Decreto N°76 "Reglamento para la Aplicación del Artículo 66 Bis de la Ley 16.744 Sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Obras, Faenas o Servicios" y Art. 183 -E del Código del Trabajo.

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, espera de sus empresas Contratistas o Subcontratistas el cumplimiento y respeto de la ley vigente, así como de su política integrada. Y de los procedimientos por los cuales se regirán las actividades, obligaciones y responsabilidades en Salud y Seguridad Ocupacional y el cumplimiento en sus obligaciones laborales, previsionales que deben cumplir las Empresas Contratistas y/o Subcontratistas que desarrollen actividades y/o presten servicios contratados, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas y que cada trabajador sea el primer responsable de cuidar su salud e integridad física y la de sus compañeros de trabajo, contribuyendo a prevenir y a evitar los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Accidentes con Daño a la Propiedad, Medio Ambiente y Terceras Personas.

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A establece este Reglamento Especial en su calidad de empresa principal, y lo entregará a sus empresas Contratistas y Subcontratistas previo al inicio de sus labores en la Obra, Faena o Servicios, con lo anterior vigilará que las empresas Contratistas y Subcontratistas, en adelante también las "Contratistas", cumplan este Reglamento Especial y la normativa aplicable en la materia

Es obligación de las "Empresas" contratistas y subcontratistas, como de la empresa principal dar cumplimiento efectivo y en su totalidad a lo establecido en el "REECS".

Marco Regulatorio.

- ✓ Código del trabajo y sus leyes complementarias.
- ✓ Ley N° 16.744/1968, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social, "Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".
- ✓ Ley N° 20.123/2006, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría el Trabajo, "Regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios".
- ✓ Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2003, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, "Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código Del Trabajo", los artículos 183 y 184.
- ✓ Decreto N° 76/2006, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social, "Reglamento para la Aplicación del artículo 66 Bis de la Ley N° 16.744 sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Obras, Faenas o Servicios que Indica", incorporado por la Ley N° 20.123.
- ✓ Decreto N° 594/2015, Ministerio de Salud, "Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo", Artículo 3.
- ✓ Decreto N° 54/2011, Ministerio Del Trabajo y Previsión Social, "Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".
- ✓ Decreto N° 40/1995, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social, "Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales".
- ✓ Ley N°20.001, Regula el peso máximo de carga humana. /Ley N°20949, modifica peso máximo de carga humana.
- ✓ Ley N°20.096 Sobre Protección Ultravioleta.
- ✓ Decreto N° 43. Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas
- ✓ Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Constituye normativa vigente del Seguro Social de la Ley N° 16.744, emitido por la SUSESO.
- ✓ Ley N°20.393 Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica.
- ✓ Ley N° 21.595 Ley de Delitos Económicos.

Definiciones.

- ✓ **Empresa Principal:** Dueña de la empresa, obra o faena, denominada la Empresa Principal, en la que se desarrollen los servicios o ejecuten las obras contratadas, o sea; Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.
- ✓ **Empresa Contratista:** Persona Natural o Jurídica, que, en virtud de un contrato, contrae la obligación de ejecutar una obra material o prestar un servicio, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia.
- ✓ **Subcontratista:** Toda persona natural o jurídica que celebre un contrato para la realización de una obra, faena o servicio con el contratista, relativo a una labor encomendada por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.
- ✓ **Empleador:** Persona natural o jurídica, que en virtud que celebre los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- ✓ **Trabajador:** Toda persona que, por contrato de trabajo, preste servicios personales a una Empresa, por los cuales reciba remuneración.
- ✓ **Administrador de Contrato:** Supervisor que, debido a su cargo y de su pertenencia al área usuaria o productiva correspondiente velara por la eficacia del contrato, cumplimiento de los objetivos finales del mismo, como así también que los recursos se empleen de forma eficiente. Su relación será directa con el supervisor o representante de la empresa contratista.
- ✓ **Contrato de trabajo:** El vínculo jurídico que une a un trabajador con un empleador y que genera derechos y obligaciones recíprocas.
- ✓ **Política de Seguridad y Salud Ocupacional:** Compromiso que adquiere la empresa en relación con la aplicación de medidas tendientes a mantener en todo momento la seguridad y salud de la totalidad de sus empleados y personal que, por distintas razones, se encuentre en sus dependencias.
- ✓ **Trabajo en régimen de subcontratación:** Es aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.
- ✓ **Obra o Faena Propio de su Giro:** Se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la Empresa Principal, desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.
- ✓ **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se entenderá, al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la obra, con la sigla S.G.S.S.T.
- ✓ **Equipos de Protección Personal:** Es todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- ✓ **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que un trabajador sufre a causa o con ocasión de su trabajo y que produzca incapacidad laboral o la muerte. Art. 5º, inciso primero, Ley N°16.744.

- ✓ **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre a un trabajador en el trayecto directo, de ida o regreso entre su casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Art. 5º, inciso segundo, Ley N.º 16.744.
- ✓ **Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Art. 7º Ley N.º 16.744.
- ✓ **Comité Paritario de Faena:** Representantes de los trabajadores y empleadores quienes ejercerán funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo en la respectiva obra. establecido en el Decreto 76 que aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N.º 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios.
- ✓ **Departamento de Prevención de Riesgos:** Es el departamento encargado de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la vigencia y aplicación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas contratistas, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100 trabajadores.
- ✓ **Control de Contratista:** Área o persona encargada de revisar, validar y acreditar en aspectos de obligaciones laborales, previsionales y SSO a Empresa y Personal de Contratista.
- ✓ **Área de Trabajo:** Se considera a Dpto. Operaciones, Centro de cultivos en agua mar, Pisciculturas y/o Plantas de procesos que están dirigidos por Jefaturas y/o Supervisores que están encargados de administrar, controlar y estandarizar actividades operacionales, manteniendo programas o planes de trabajos asociados a empresas contratistas y/o subcontratistas.
- ✓ **Accidente del trabajo fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
- ✓ **Accidente del trabajo grave:** De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5º de la Ley N.º 16.744, es aquel accidente que genera una lesión a causa o con ocasión del trabajo, y que:
 - Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación.
 - Obligue a realizar maniobras de rescate.
 - Ocurra por caída de altura, de más de 1,80 metros.
 - Ocurra en condiciones Hiperbáricas.
 - Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.
- ✓ **Modelo de Prevención del Delito (MPD):** Consiste en un conjunto de medidas de prevención y monitoreo, a través de la implementación de elementos de control, sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley 20.393 y sus modificaciones posteriores.
- ✓ **Canal de denuncias:** Medios por el cual los trabajadores asociados a terceros pueden realizar sus denuncias, consultas y/o sugerencias sobre irregularidades, abusos y situaciones de incumplimiento al Modelo de Prevención de Delitos, Código de Conductas y Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, entre otros. Los canales oficiales definidos por la Compañía son:
 - Plataforma corporativa de consultas y denuncias <https://lineaetica.multi-xsalmon.com>
 - Recepción de correos electrónicos dirigidos a la dirección encargadoprevenciondeldelito@multi-xsalmon.com
 - Código QR disponible en los puntos designados por la Compañía.

2.- Alcance y ámbito de aplicación:

ARTÍCULO 1º

Este Reglamento aplica a todas las empresas Contratistas y Subcontratistas que realicen obras o servicios para Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, así como formar parte íntegra de los procesos de controles administrativos y operativos que se ejecuten en sus instalaciones.

Para efecto de agrupar la gestión de las empresas contratistas se clasifican en empresas A y B con los criterios que se muestran a continuación:

Tabla N°1: Tipo de Servicios según categoría

N°	Tipo de Empresas	Características de la Obra/Faena o Servicio-Categoría	Categoría
1	Servicios Continuos o Permanentes	Contrato que se configura bajo una permanencia por mayor o igual a 30 días continuos.	A
2	Servicios Esporádicos Mensuales (11 a 20 días)	Servicios con labores mensuales no consecutivos dentro de un año calendario.	B
3	Servicios Esporádicos (Hasta 10 días)	Servicios con labores mensuales no consecutivos dentro de un año calendario.	B

El nivel de riesgo ALTO (**A**) dependerá de las actividades que realicen las empresas contratistas, se le designará a los siguientes trabajos como críticos:

1. Tratamiento de Baño de peces
2. Maniobras y Fondeo en Artefactos Navales
3. Faenas de Buceo
4. Carga y Limpieza de silos de artefactos navales.
5. Transporte, Almacenamiento y manejo de Sustancias Peligrosas
6. Intervención y Desconexión de Equipos (trabajos eléctricos)
7. Izaje de Cargas
8. Trabajo en Caliente
9. Trabajo en Altura
10. Trabajo en Espacios Confinados

Para todas las demás actividades se evaluará como nivel de riesgo BAJO (**B**) siempre que su faena no sea de más de 30 días.

ARTÍCULO 2º

Toda prestación de servicio, ejecución de obra o trabajo de cualquier naturaleza que realice una empresa Contratista y/o empresa Subcontratista, obligatoriamente deberá contar previamente con un contrato celebrado por escrito u orden de compra, en adelante el "Contrato", el que contemplará las obligaciones, deberes, coordinaciones y requisitos establecidos en este Reglamento Especial, aceptando expresamente lo dispuesto sobre sanciones y multas señalados en los documentos del Contrato.

Cada vez que las disposiciones y normas establecidas en el presente Reglamento sean modificadas, derogadas, complementadas o reemplazadas por disposiciones legales o de autoridad, se entenderán por ese solo hecho modificadas en el sentido que corresponde.

Título II

3.- Ingreso y acreditación de Empresas Contratistas y Subcontratistas

ARTÍCULO 3º

Se solicitará información mediante una Ficha Interna de datos de Ingreso Proveedor y Ficha de Declaración de Conflicto de Interés Área Solicitante con Gerencia de Abastecimiento. Una vez que ha sido evaluada, se solicitará documentación empresa para crear en sistema para posterior enrolar y acreditar en el sistema de subcontratación, en donde, se validará en aspectos de cumplimiento de obligaciones laborales y otros requisitos exigibles por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.

Título III

4- Responsabilidades de la Empresa Principal

ARTÍCULO 4º

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A para dar cumplimiento a la ley 20.123 y al Art. 184 del Código del Trabajo que establece que la empresa responderá subsidiariamente en aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y/o subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista y/o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La Empresa Principal controlará la documentación laboral, previsional y de higiene y seguridad exigida a las empresas Contratistas y Subcontratistas, para certificar que se está dando cumplimiento a la normativa vigente. Por su parte el Departamento de Prevención de Riesgos Seguridad y Salud Ocupacional, se encargará de controlar la gestión operacional, mediante controles aleatorios, tendientes a verificar el cumplimiento de todas las medidas necesarias para controlar los riesgos operacionales.

ARTÍCULO 5º

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, designa al Jefe del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional como encargado de la implementación, mantenimiento y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSST) para las empresas contratistas.

ARTÍCULO 6º

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, establece que los canales y medios de comunicación con las Empresas Contratistas se realiza mediante el correo corporativo de la empresa y contactos telefónicos con las Empresas Contratistas.

ARTÍCULO 7º

Para la gestión interna y el correcto cumplimiento del Sistema de Gestión Empresas Contratistas Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A exigirá a todas las empresas contratistas, permanentes o esporádicas, mantener un Asesor en Prevención de Riesgos que realice y coordine todas las actividades preventivas con Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, en especial, pero no exclusivamente, las descritas en Sistema de Gestión, ya sea para administrar la gestión documental y verificar condiciones en terreno.

ARTÍCULO 8º

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A de acuerdo con el D.S 76 art. N°5, para efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, solicitarán los documentos que se mencionan en el Sistema de Gestión, los cuales serán almacenados digitalmente por un periodo de 5 años.

Asimismo, se efectuarán mensualmente reuniones de prevención de riesgos, teniendo como principales puntos de análisis: los riesgos involucrados, medidas de control, cumplimiento y su efectividad.

Estas reuniones se efectuarán con la participación de:

- a) Comités Paritarios.
- b) Departamentos de Prevención de Riesgos.

La frecuencia de las reuniones podrá ser modificada, dependiendo de la evaluación del desempeño de las empresas contratistas en el área de Prevención de Riesgos Laborales.

En estas reuniones se privilegiará tratar, entre otros, los siguientes temas:

- a) Análisis y seguimiento de los programas de trabajo.
- b) Estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- c) Análisis de Accidentes.
- d) Análisis de causas básicas de los accidentes.
- e) Planes de acciones inmediatas y sistemáticas para implementar medidas preventivas y correctivas para controlar o eliminar las causas de los accidentes.
- f) Responsables en la ejecución de los planes de acciones inmediatas o sistemáticas.
- g) Seguimiento a la implementación de los planes de acción.
- h) Análisis de los procedimientos y estándares de trabajo.
- i) Tareas y actividades críticas en la obra o faena, inspecciones, observaciones, orden y aseo, etcétera.
- j) Otros temas relacionados con la prevención de riesgos.

Sin perjuicio de lo anterior, Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A efectuará, cuando lo estime necesario, reuniones de análisis que permitan evaluar el sistema de trabajo con las Empresas Contratistas.

Se mantendrán mecanismos de intercambio de información, a través de informes escritos y/o vía correo electrónica, incluyendo a los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. Para tales

efectos, Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S. definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicio.

ARTÍCULO 9°

De acuerdo con el D.S N°186 que establece que para trabajar en las industrias o faenas insalubres o peligrosas los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud, Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A bajo este concepto indica que, dentro de las obligaciones del empleador en su deber de seguridad de la vida y salud del trabajador, será la de exigirle certificación médica de su aptitud para poder desempeñarse en labores calificadas como insalubres o peligrosas.

ARTÍCULO 10°

El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional entregará los lineamientos y estándares a las Empresas Contratistas de acuerdo con los procedimientos internos antes de la operación de las faenas, estos procedimientos no reemplazan los procedimientos específicos de la faena que deberá establecer cada empresa contratista y/o subcontratista según su criticidad. De igual manera las áreas de trabajo (planta/pisciculturas y centros de cultivos) estarán a cargo de realizar un levantamiento de las condiciones donde se operará la obra, faena o servicio, para impedir que la operación, planificación y/o condiciones inseguras generen un incidente.

ARTÍCULO 11°

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, por medio de los controles operativos del Sistema de Gestión para empresas contratistas, mantendrá para todas las faenas, obras o servicios activos el control en seguridad y salud ocupacional, por lo cual exigirá programas o análisis de riesgos en la tarea con la gestión obligatoria de la empresa contratista y el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la faena, además realizará inspecciones para controlar en terreno las desviaciones y/o riesgos que se presenten.

ARTÍCULO 12°

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, al igual que con sus procesos internos cumplirá con todas las medidas necesarias para resguardar la salud e integridad de sus trabajadores internos y externos por lo que exigirá el cumplimiento del D. S 594 que se refiere a las condiciones sanitarias y ambientales básicas en el lugar de trabajo a través de las inspecciones que realice la empresa contratista o la empresa principal.

ARTÍCULO 13°

De acuerdo con lo establecido en el ART. 184 bis Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A a través de su Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y los encargados de las áreas de trabajo (Planta, pisciculturas y centros de cultivos) suspenderán inmediatamente las faenas cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave o inminente para la salud de los trabajadores, exigiendo a la empresa contratista que mejoren las condiciones, acciones o medidas preventivas antes de volver a retomar sus labores. Las medidas implementadas siempre deberán ser consignadas en un registro o informe para mantener la trazabilidad de la gestión en SST.

Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A

ARTÍCULO 14º

El **“Administrador del Contrato”** debe administrar y gestionar las diferentes etapas del ciclo de vida de un contrato y/o servicio, desde la solicitud, creación y administración de solicitudes de cambios. Sus principales funciones son:

- Entregar las orientaciones y el direccionamiento a las Empresas Contratistas y Subcontratistas con miras a la protección efectiva y permanente de todos los trabajadores, de acuerdo con la política corporativa en materias de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Asegurar que la Empresa Contratista mantenga en su poder las normas, procedimientos y disposiciones de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A que se apliquen a los contratos en materia de prevención de riesgos, orientando al contratista para evitar, reducir o controlar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales durante la ejecución del contrato.
- Entregar detalles de trabajos simultáneos o interferencias que puedan afectar el normal desarrollo de la actividad.

Sus principales responsabilidades respecto a la prestación de los servicios son:

- Velar por el correcto cumplimiento del contrato/acuerdo que se tenga con el proveedor.
- Generar Ordenes de Trabajo en el caso que el proveedor preste un servicio directo en nuestras instalaciones.
- Es responsable de generar los cierres de mes, realizando descuentos si correspondiera.
- Efectuar evaluaciones de las empresas contratistas y personal a cargo al término de la faena, además de las evaluaciones realizadas por el Dpto. Abastecimiento.

Título IV

5- Responsabilidad de Contratista y Subcontratista:

ARTÍCULO 15°

- De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.643, también conocida como la Ley Karin, las Empresas Contratistas y/o Subcontratistas deben elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo.
- Las Empresas Contratistas y/o Subcontratistas deben incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 N° 12 Código del Trabajo).
- Las Empresas Contratistas y/o Subcontratistas deben informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social. Además, proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Es de las Empresas Contratistas y/o Subcontratistas conocer, aplicar y cumplir con todas las Disposiciones Legales Vigentes contenidas en la Ley de Subcontratación, el Código del Trabajo y la Ley 16.744, además de dar cumplimiento a lo exigido por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A que se detalla en el Sistema de Gestión Empresas Contratistas y que regula el presente reglamento.
- Son responsables del Control de los Riesgos asociados a todos los servicios o trabajos que ejecuten para Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.
- La empresa contratista y/o subcontratista encargada de ejecutar servicios o trabajos por su cuenta con trabajadores bajo su dependencia, debe tener en forma permanentemente un representante de la empresa (supervisor) con el fin de ser el interlocutor válido con la empresa principal.
- La empresa contratista y/o subcontratista se obliga a conocer y cumplir con todas las Disposiciones Legales Vigentes respecto al Código del Trabajo, a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Supremo 594/2000. Además de las impuestas por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A
- Se obliga a cumplir con el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas.
- De acuerdo con lo establecido en el Art. 21° del D.S 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que 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, obligándose el Contratista y/o Subcontratista a dar estricto cumplimiento con esta obligación.

Por tanto;

- El contratista deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, los riesgos que entrañan cada una de sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajos correctos y establecidos.
- Los riesgos por informar serán los inherentes a la actividad de cada empresa, fundamentalmente lo referido a elementos, productos y sustancias químicas que se utilizan en los procesos de producción o en el trabajo a realizar, de la empresa sobre la identificación de estos (fórmula, sinónimos, aspecto, código, olor, etc.) y sobre las medidas de control para evitar tales riesgos.
- La instrucción deberá registrarse en un formulario, donde se incluirá los nombres y apellidos del trabajador, como así también su Rut y firma, tanto del trabajador como del instructor, tiempo de duración de la instrucción, el tema y los recursos escritos, visuales y audiovisuales utilizados.
- La empresa deberá cerciorarse de que el trabajador ha comprendido y conoce los riesgos a los cuales está expuesto y las medidas que debe adoptar para su control.
- Mantener actualizado el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, que deberá ser actualizado una vez al año, cuando la legislación vigente lo amerite. Este Reglamento debe ser entregado gratuitamente a cada trabajador, este reglamento deberá cumplir según corresponda con lo establecido en el Título en el Título V Artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, con el Título VII artículo 67 de la Ley 16.744, y con lo indicado en el artículo 153 del Código del Trabajo.
- Formar y hacer funcionar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad según DS N°54 cuando corresponda.
- Deberá proporcionar, capacitar y efectuar cambios (reposición) sin costo para sus trabajadores de forma anual, todos los elementos de protección personal y ropa de trabajo que estén certificados de acuerdo con las normas y exigencias de calidad para el desempeño de sus actividades, siendo acordes a los riesgos y condiciones ambientales existentes en los lugares de trabajo. Además, se deberá efectuar entrega por estación del año (Invierno-Verano).
- Deberá entregar el nombre completo y cédula nacional de identidad del encargado de cada faena, obra o servicios, el cual será responsable de implementar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los Programas de Acción de Seguridad y Salud Ocupacional, como, asimismo, de recibir las instrucciones del responsable de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A de cada faena, obra o servicios.
- El Encargado deberá ser el coordinador directo y responsable de las instrucciones y observaciones emanadas del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Experto en prevención de riesgos de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.

- Asimismo, deberá entregar al encargado de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, de corresponder, antes del comienzo de cada faena, obra o servicios, como, asimismo, mantener disponible por todo el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de todos los antecedentes, en papel y/ soporte digital, que se establecen en el artículo 16 de este Reglamento.
- Dichos antecedentes deberán estar disponible en la obra, faena o lugar de los servicios, cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras.

De acuerdo en lo dispuesto en el D. S N° 40 **"Aprueba Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales"**, establece en sus artículos lo siguiente:

Artículo 8°. *Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.*

Artículo 9°. *Para los efectos de este Reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación. La categoría profesional estará constituida por:*

A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un postítulo en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado. La categoría técnica estará constituida por: Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

Artículo 10°. *Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el decreto N° 110 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamento de Prevención Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1.000, y a cargo de un*

experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra. En aquella empresa cuya cotización adicional genérica sea de 1,7%, el Departamento de Prevención de Riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra. Si la cotización adicional genérica es de 2,55% ó 3,4%, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa.

Artículo 11°. La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el artículo anterior y a la siguiente tabla:

**TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO
(DIAS A LA SEMANA)**

N° TRABAJADORES	COTIZACIÓN GENÉRICA			
	0% A 0,85%	1,7%	2,55%	3.4%
101-200	1,0	1,0	1,5	2,0
201-300	1,5	2,0	2,5	3,0
301-400	2,0	2,5	3,0	3,5
401-500	2,5	3,0	3,5	4,0
501-750	3,0	TC	TC	TC
751-1000	4,0	TC	TC	TC
Mayor de 1000	TC	TC	TC	TC

T.C.= *Tiempo completo.*

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65° de la ley 16.744.

Es importante señalar, que el Asesor en Prevención de Riesgos debe efectuar visitas a terreno como así también informes de observaciones detectadas. Dicho ingreso será de forma mensual para aquellas actividades y/o faenas consideradas críticas en Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.

El contratista deberá velar por la transferencia oportuna de la información y responsabilidades entre el Asesor saliente v/s con él que se hará cargo de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

- La empresa contratista a través de su Asesor en Prevención de Riesgos, deberá gestionar la implementación de todas las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, informado mediante informes de visitas el cumplimiento de los programas de seguridad y salud ocupacional internos.
- Junto con lo anterior, el Asesor SSO cuya jornada laboral sea total o parcial, deberá identificar, evaluar, controlar los riesgos y peligros asociados a las actividades. Además, el Asesor SSO tendrá la facultad de suspender trabajos en el caso en que se presenten desviaciones y/o hallazgos que expongan a riesgos de alto potencial del personal (previa coordinación con empresa principal).

Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A

- Toda empresa contratista deberá cumplir con las condiciones sanitarias de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo N°594, sobre las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.
- Informar de inmediato a la empresa principal todos los incidentes ocurridos en las instalaciones de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A , sean estas lesiones y/o daños o interrupciones total o parcial de los trabajos o faenas. Todos los incidentes con tiempo perdido y/o de alto potencial deben considerar un Informe de Investigación.
- Dar aviso de las anomalías que se observen, en las instalaciones, equipos y herramientas. No intervenir en su reparación, si no cuenta con las autorizaciones y conocimientos respectivos.
- Deberá disponer de señales y letreros necesarios de advertencia de peligros (según sea el caso).
- Dar estricto cumplimiento a la aplicación de los protocolos del ministerio de salud (MINSAL): protección y prevención contra la exposición ocupacional a radiación UV de origen solar; identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculo esqueléticos relacionados al trabajo (TMERT); vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo (PREXOR); vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo; vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas; evaluación y control de riesgo asociados a manejo manual de carga; protocolo de vigilancia trabajadores expuesto a condiciones hiperbáricas.

ARTÍCULO 16°:

Para dar cumplimiento al Código del trabajo y la Ley de Subcontratación, el Departamento de Abastecimiento de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, vía correo solicitará documentación en formato digital a la Empresa Contratista y Subcontratista, el cual será previamente evaluada por la Gerencia de Abastecimiento.

El Área de Subcontratación solicitará documentación contractual y en materia de prevención de riesgos antes de la operación de la obra, faena o servicio, el cual se detalla a continuación en **Tabla N°2 A-B**.

Estos documentos tendrán vigencia de acuerdo con lo establecido por el Area de RSC.

Tabla N°2-A "Documentos de Empresa"

N°	Documentos Empresa	Vigencia Documentos
1	Constitución de Sociedad	Fecha de vigencia de documento
2	Certificado de Vigencia de Sociedad	Fecha de vigencia de documento
3	Copia de Cédula de Identidad R. Legal	Fecha de vigencia de documento
4	Copia RUT de Empresa	Fecha de vigencia de documento
5	Carpeta Tributaria/Formulario F-29 (IVA)	Mensual
6	Formulario F-30	Mensual
7	Formulario F30-1/Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales	Mensual

8	Seguro de Vida Colectivo	Fecha de vigencia de documento
9	Contrato con Empresas Subcontratadas.	Fecha de vigencia de documento
10	Certificado de Afiliación a Organismo Administrador de la Ley N°16744 (Mutualidad o ISL)	Fecha de vigencia de documento
11	Certificado de Tasa de Siniestralidad: Certificado vigente emitido por organismo Administrador de la Ley 16744, según lo establecido en el D.S. N ° 67.	Mensual
12	Estadística de Accidentabilidad.	Mensual
13	Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) deberá contener un plan de control a los riesgos críticos de la actividad a realizar en dependencias de, Multiexport Foods S.A y sus Filiales.	Se actualizará según eventos, accidentes y/o incidentes de alto potencial que de presenten en las faenas y/o servicios.
14	Plan de contingencias y/o emergencias: es el procedimiento de actuación a seguir en una empresa en caso de que se presenten situaciones de riesgo, minimizando los efectos que, sobre las personas, garantizando la evacuación segura de sus ocupantes, si fuese necesaria.	Fecha de vigencia de documento Mantener actualizada información
15	Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS): También conocidas como Instrucciones de Seguridad describen de manera clara y concreta la manera correcta de realizar determinadas operaciones, trabajos o tareas que pueden generar daños sino se realizan en la forma determinada	Fecha de vigencia de documento Empresa Contratista debe cargar todos los Procedimientos de trabajo seguro que apliquen a la prestación de servicios.
16	Mantener actualizado en sistema de subcontratación a sus trabajadores contratistas/subcontratistas antes de comenzar la ejecución del contrato o faena. Listado de Trabajadores: Antes de comenzar la ejecución del contrato o faena se deberá proporcionar un listado actualizado del personal que ejecutará labores, del mismo modo se deberá proporcionar un listado al final de la faena o según su continuidad en forma mensual.	Fecha de vigencia de documento
17	Cartas de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y copia de dicho documento.	Fecha de vigencia de documento y/o modificación en su RIOHS.
18	Programas de Prevención de Riesgos aprobado por representantes de la empresa (firmado).	Anual
19	Cualquier otro documento que Salmones Multiexport S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, así lo determine para el cumplimiento de la norma aplicable o contingencias no cubiertas e inesperadas que afectan a los trabajos, faenas, instalaciones o a nivel país.	Cuando amerite

Tabla N°2-B "Documentos del Personal"

El contratista y/o subcontratista deberá contar con personal calificado e idóneo para la prestación del servicio o para la realización de la faena contratada, siendo de exclusiva responsabilidad la selección, reclutamiento y contratación del personal de su dependencia.

No obstante, lo anterior, el contratista y/o subcontratista, antes de la realización de los servicios o faenas en que participe o pudiere participar personal de su dependencia para la prestación de los servicios u obras contratadas, deberá informar sobre tales trabajadores. Esta información deberá estar descrita en una nómina de ingreso.

Ningún trabajador dependiente del contratista y/o subcontratista podrá prestar servicios para Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A sin que haya sido previamente autorizado o validado por aquella, lo que se informará de manera formal.

La empresa contratista y/o subcontratista deberá asegurar que los trabajadores conozcan los peligros a que se exponen, sus riesgos y las medidas para su control, así como las consecuencias de sus acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, sus roles y responsabilidades específicas.

Las empresas contratistas y/o subcontratistas deberán establecer y mantener procedimientos para asegurar que sus empleados conozcan y sean conscientes del cumplimiento de la política, procedimientos y requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

En particular deben conocer las consecuencias potenciales del incumplimiento de procedimientos de operación especificados. El entrenamiento debe ser adecuado al nivel de responsabilidad, habilidad y a los riesgos presentes en las actividades a realizar.

Adicionalmente, las empresas contratistas y subcontratistas deberán mantener en sus oficinas y lugar de trabajo de destino (Planta, Centros de cultivos de agua mar, Pisciculturas, entre otros) la documentación legal propia de la empresa y de sus colaboradores disponibles en respaldos físicos y digitales, los cuales serán entregados a los Centros de Trabajo de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.

N°	Requerimientos	Aplica a
1	Contrato de trabajo y sus Anexos de los ejecutantes o trabajadores. Debe estar disponible en faenas en formatos digitales y física.	Todas las empresas
2	Obligación de Informar (ODI) Actividad a Realizar (al inicio y cada vez que se realicen nuevas actividades o cambios). Debe estar en faenas de manera física.	Todas las empresas
4	Entrega de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, actualizado Debe estar en faenas de manera física.	Todas las empresas
5	Registro entrega de los Elementos de Protección Personal, según agente de exposición y trabajo a ejecutar.	Todas las empresas

6	Exámenes (Pre) Ocupacionales o Salud de Vigilancia que acredite que el trabajador es apto para el cargo. Este deberá contener al menos, los resultados del evaluado y la vigencia de dicho examen, certificado emitido por la mutualidad a la cual se encuentra adherida, el cual se debe acreditar antes de un inicio y mantener de manera física en los lugares de trabajo.	Según riesgos (Buceo, altura, manipulador de alimentos y según exigencias protocolos MINSAL)
7	Matriculas marítimas (Tripulación de Embarcaciones y/o Buzos)	
8	Licencias para conducción según categoría.	
9	Registro de Capacitación de Procedimiento de Trabajo Seguro (con medidas asociadas) y/o Análisis de Riesgo del Trabajo (ART).	
10	Licencia y/o calificación Soldadores y SEC (eléctricos según clase A-B-C)	

ARTÍCULO 17°

Es obligación esencial de las Empresas Contratistas y Subcontratistas:

- a) Difundir la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, así como los estándares y procedimientos aplicables a las labores que desarrollen sus trabajadores.
- b) Adoptar todas las medidas necesarias para asegurar las condiciones adecuadas de salud y seguridad en todas las actividades, proyectos o prestación de servicios que desarrollen, especialmente en la implementación de los estándares de controles operacionales.
- c) Ejercer una adecuada y permanente supervisión de todos los trabajadores destinada a proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.
- d) Proveer a los trabajadores en forma gratuita los equipos de protección personal necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con los estándares definidos por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A
- e) Mantener actualizada Matriz identificando todos los peligros inherentes asociados a las Faenas y o actividades, procediendo a su complementación y/o actualización.
- f) Para trabajos no rutinarios o de contingencia y que no están identificados y evaluados en la matriz de peligros, será obligación de la empresa contratista de implementar un análisis de riesgo de la tarea, evaluando el proceso completo de la tarea o actividad, el cual debe ser difundido a todos los trabajadores que participaran en la ejecución.
- g) Identificar posibles debilidades en el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, a partir de los riesgos incorporados a las operaciones que se han debido agregar a la matriz original, cuyo tratamiento será necesario implementar a través del programa de actividades preventivas sistemáticas de la respectiva faena.
- h) Realizar auditorías o inspecciones operativas sobre los controles sistemáticos que se agregaron a los controles preventivos derivados de la matriz original, con frecuencia mensual.

- i) Actualizar la matriz de peligros cada vez que ocurran incidentes, aun cuando éstos no hubieren generado lesionados, y cuando se constaten cambios en las condiciones o circunstancias en que se están ejecutando las operaciones. La frecuencia máxima de actualización es trimestral.
- j) Cumplir con la "Obligación de Informar sobre los Riesgos" incorporados a la matriz de peligros y las medidas de control que se han implementado efectivamente. Cada obligación de informar debe ser realizada en formato por cada cargo, peligros o riesgos asociados y sus medidas preventivas. Debe estar con nombre, rut y firma del trabajador y quien efectuó difusión (Asesor en prevención de riesgos y/o empleador), el cual debes estar presente en la carpeta del personal.
- k) Informar e investigar todos los incidentes de seguridad que genere un alto potencial, grave y fatal; así como todas las enfermedades profesionales diagnosticadas o categorizadas por su Organismo Administrador, dentro de los plazos estipulados en este reglamento.
- l) Mantener y difundir su respectivo Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad a todos sus trabajadores, el cual deberá tener una revisión anual dejando registro de cambios y firmas asociadas.
- m) Es obligación de los contratistas y subcontratistas implementar programas y medidas para la prevención del consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo. Si la empresa no ha dispuesto la ejecución de dicho plan, Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A los incorporará a las acciones planificadas de prevención según los procedimientos internos establecidos.
- n) Para empresas contratistas que mantienen control con el software, es obligatorio mantener toda documentación contractual actualizada antes de iniciar los trabajos o en plazos devengados mensuales. Para aquellos contratistas y/o subcontratista que presten servicios por más de un mes, es necesario que actualicen mensualmente toda la documentación relativa a sus trabajadores, en especial, pero no exclusivamente, la señalada en la Tabla N° 2-B.
- o) Para empresas contratistas, que no mantienen control directo por el software, ya sea por trabajos transitorios o no rutinarios, deberán presentar toda información de respaldo antes de iniciar faena para su revisión y difusión al área de trabajo. Sin perjuicio de mantener las carpetas en los lugares de faena de cada trabajador y libro de asistencia con documentos fiscalizables.

ARTÍCULO 18°

Todo trabajador que mantenga exposición y trabajos críticos tendrán que cumplir con examen ocupacional según el riesgo expuesto a su cargo según lo detallado, el cual deberá validar antes del inicio de cada faena:

- a) Examen ocupacional de manipulador de alimentos (trabajador de servicio de casino)
- b) Examen ocupacional para trabajos en altura (trabajadores expuestos a tareas sobre 1,8 metros)
- c) Examen ocupacional condiciones de Hiperbárica (trabajadores de cargo buzos)
- d) Examen ocupacional expuesto a ruido (según evaluación de exposición a fuentes de ruido)
- e) Examen ocupacional a exposición de agentes químicos (formaldehído, plaguicidas, entre otros).
- f) Examen ocupacional para trabajos en espacios confinados (donde aplique según actividad)
- g) Examen ocupacional de salud (batería básica- cargo desempeño alta mar) *

*Nota: Para trabajadores que no mantengan vigilancia de ningún tipo y que su desempeño o tareas se ejecuten en lugares aislados sin la posibilidad de atenciones médicas inmediatas, deberán cumplir con la letra (g) de este artículo asegurando su compatibilidad salud para ejecutar trabajos en faenas o centros de cultivo de agua mar. Tendrán obligatoriedad los trabajos ejecutados entre las regiones XI y XII regiones.

ARTÍCULO 19°

6.- Del cumplimiento Legal Laboral.

La Empresa Contratista se compromete a cumplir, cabal y oportunamente, con la normativa legal vigente, la cual declara conocer.

La Empresa Contratista ejecutará los servicios con trabajadores bajo su dependencia y subordinación, para lo cual le corresponderá efectuar, a nombre propio, la contratación del personal necesario para el correcto funcionamiento de la faena.

Para la contratación de trabajadores y en relación con el puesto de trabajo, la Contratista deberá:

- Elaborar y mantener una ficha con los datos personales del trabajador, que incorpore la información de domicilio, grupo familiar, salud y contacto para casos de emergencia.
- Garantizar, mediante certificaciones o acreditaciones, que el trabajador cuente con las competencias necesarias para el apropiado desarrollo de su trabajo, ya sea mediante pruebas teóricas o exámenes prácticos de conocimientos o destrezas, así como de salud física compatible.
- Escriturar el respectivo contrato de trabajo, antes de que los trabajadores ingresen a la faena y/o comiencen a participar en la prestación de los Servicios, dejando una copia de este en el lugar donde se desarrollarán los mismos.
- Informar al trabajador respecto de los riesgos a los cuales se encuentra expuesto, con la correspondiente firma de la declaración de cumplimiento de la obligación de informar los riesgos laborales estipulada en el D.S. N° 40/1969.
- Entregarle al trabajador el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Hacer entrega al trabajador de todos los elementos de protección personal de acuerdo con la función que ejecutará el trabajador.
- Incorporar al trabajador, al momento de ingreso a la faena y/o prestación de los Servicios, al registro de control de asistencia, para lo cual la Contratista deberá mantener en el lugar donde se realice la faena, un registro actualizado y ordenado con el control de asistencia de todos los trabajadores, quienes deberán registrar, en el momento preciso, la hora de ingreso y salida según corresponda.
- En caso de llevar un sistema distinto al libro de asistencia o reloj control con tarjeta de registro, la Contratista deberá contar con autorización de la Dirección del Trabajo.

- Las mismas obligaciones serán exigibles respecto de los trabajadores de los subcontratistas de la Contratista en caso de que corresponda, siendo en este escenario la propia Contratista la única responsable de hacer cumplir dichos requerimientos.

7.- Cumplimiento laboral y previsional

La Contratista deberá pagar a cada uno de sus trabajadores las remuneraciones pactadas en los respectivos contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con lo dispuesto por la normativa laboral y previsional vigente.

Deberá también, y de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente, entregar al trabajador, junto con el pago, un comprobante o liquidación de sueldo donde se informe en forma clara sobre los montos pagados, su forma de cálculo y los descuentos efectuados.

La Contratista será responsable del íntegro cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, de salud, cesantía y mutualidad, que emanen de la relación contractual con cada uno de sus trabajadores, para lo cual deberá pagar mensualmente en las distintas instituciones los montos descontados a los trabajadores por concepto de previsión, salud y cesantía, así como también los montos que por ley deben ingresar en las instituciones de Mutualidad por conceptos de accidentes del trabajo.

El incumplimiento a lo estipulado en Tabla 2A- 2B derivará a que Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, podrá efectuar descuentos, retenciones y realizar el pago por subrogación de las remuneraciones y cotizaciones previsionales, indemnizaciones legales o cualquier otro incumplimiento que tenga derecho el trabajador con ocasión de los servicios prestados.

ARTÍCULO 20°

En caso de accidentes graves o fatales, la empresa contratista o subcontratista del trabajador afectado deberá avisar a la brevedad posible y, en todo caso, a más tardar dentro del plazo de 24 horas de ocurrido el hecho, de acuerdo con el flujo de información de accidente grave o fatal a los siguientes:

- Depto. de Seguridad y Salud Ocupacional de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.
- Seremi de Salud respectiva.
- Dirección del Trabajo respectiva.
- Autoridad Marítima en jurisdicción.
- Organismo Administrador Ley 16.744.

En caso de que el contratista o subcontratista no efectúe o, haciéndolo, su comunicación no sea completa o veraz, podrá el Dpto. Seguridad y Salud Ocupacional Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, contactar e informar a las Autoridades competentes para tales efectos.

En conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 16.744, de ocurrir un accidente del trabajo de carácter **Grave o fatal**, se deberá cumplir con las siguientes obligaciones.

- a) Suspender de forma inmediata la faena afectada y permitir a todos los trabajadores evacuar el lugar de trabajo cuando existe posibilidad que ocurra un nuevo accidente.
- b) Informar inmediatamente de lo ocurrido por teléfono, correo electrónico o personalmente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda según el domicilio en que éste ocurrió. Cuando en la faena no se cuente con teléfono o fax, se deberá efectuar la denuncia del accidente de trabajo fatal o grave a la entidad fiscalizadora que sea competente en relación con la actividad que desarrolla cuando dicha entidad cuente con algún otro medio de comunicación.

Para tales efectos, el Contratista y/o Subcontratista deberá entregar a Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A al menos, la siguiente información acerca del accidente: Razón social completa de la empresa, RUT, dirección de la ocurrencia del accidente, tipo de accidente y descripción de lo ocurrido.

La Empresa Contratista tiene la obligación de denunciar a la Mutualidad a la que se encuentre adherido el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT).

En el caso de que el accidente tenga efectos fatales o graves para el o los trabajadores, deberá llenar el Formulario de Notificación Inmediata de Accidente de Trabajo Fatal o Grave, haciendo llegar un ejemplar de este a la Inspección del Trabajo respectiva y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Con posterioridad a la entrega del informe de investigación de accidentes la Empresa Contratista deberá tomar todas las medidas correctivas para evitar la repetición del daño. Todas estas acciones serán realizadas con cargo a la Empresa Contratista e informadas al experto en Prevención de Riesgos de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.

ARTÍCULO 21°

Se aplicarán las mismas normas y obligaciones indicadas en el artículo precedente para los trabajadores que sufran un accidente de trabajo fatal o grave cuando éstos estén en las faenas bajo la modalidad de servicios transitorios.

En caso de que se haya subsanado las causas que originaron el accidente, se podrá requerir el levantamiento de la suspensión de la faena informando a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud.

El reporte de la ocurrencia del accidente no modifica ni reemplaza la obligación del empleador directo del trabajador afectado de denunciar el accidente en el formulario de denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT) ante el organismo administrador de la Ley N° 16.744 que el empleador directo está afiliado o adherido; así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.

Título V

8- Prohibiciones

ARTÍCULO 22°

- Queda estrictamente prohibido a las Empresas Contratistas y Subcontratistas y a sus trabajadores, permitir, aceptar o incurrir en los actos, comportamientos o conductas que a continuación se señalan:
 - 1.- Efectuar trabajos sin antes haber formalizado el permiso de trabajo y la planificación de las tareas en las obras, faenas, centros de cultivos de instalaciones de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.
 - 2.- Efectuar un trabajo sin antes haber identificado los peligros, haber evaluado los riesgos del trabajo e impactos ambientales, la evidencia que debe estar presente en terreno es el AST o formulario similar. Especial significación tendrá esto cuando se trate de riesgos críticos cubiertos por los procedimientos de trabajo seguro.
 - 3.- Efectuar trabajos fuera del cargo o que no se cumplan con lo estipulado en contratos de trabajo, descripción de cargo (ODI). Como también las especificaciones referidas a la prestación de servicios detallados en licitaciones o contratos comerciales entre empresa principal y empresa contratistas.
 - 4.- Usar incorrectamente, o no usar los elementos y equipos de protección personal (EPP).
 - 5.- Presentarse en el lugar de trabajo bajo influencia del alcohol y/o drogas o en estado de ebriedad e ingresar y/o consumir bebidas alcohólicas, drogas u otras sustancias en el lugar de trabajo.
 - 6.- Operar o manejar equipos sin haber sido previamente instruidos, calificados y autorizados expresamente para ello, por la autoridad competente.
 - 7.- Usar equipos, máquinas y/o herramientas que presenten condiciones de riesgos para el usuario o terceros, o bien con fines distintos a los que fueron diseñados
 - 8.- Anular, destruir u ocultar dispositivos de protección a las personas.
 - 9.- No respetar la señalización de prohibiciones, y/o restricciones legales o internas de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.
 - 10.- Retirar, dañar o deteriorar material de señalización visual o de otro tipo destinada a la prevención de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y a la promoción del auto cuidado o al cuidado del medio ambiente.
 - 11.- No asegurar adecuadamente equipos, materiales y objetos que podrían causar lesiones en caso de eventuales desplazamientos, caídas o incidentes.
 - 12.- Intervenir sistemas eléctricos energizados o equipos con partes en movimiento y con potencial de causar lesiones, sin estar autorizado para ello.
 - 13.- Ubicarse en la línea de fuego, cercano a operaciones o en lugares donde existan operaciones de maquinarias, motores, virajes, vehículos, entre otros, el cual generen una condición de peligro sea prohibida la tarea simultánea.
 - 14.- Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo, de seguridad o de accidentes ocurridos.
 - 15.- Hacer, encender fuego de cualquier tipo: quemar basura, calentar comidas o calefacciones sin previa autorización del supervisor, jefe de centro o unidad de la faena. Quedan prohibido las cocinas

y/o calefacciones de combustión a leña y que no estén autorizadas y/o certificadas para operar sin riesgo.

16.- Almacenar fuentes combustibles en lugares prohibidos y que pueden generar riesgos de incendio (como salas de generadores, bodegas de almacenamiento de combustibles, cocinas, sobre calefactores).

17.- Reutilizar envases de reactivos químicos, sean estos sólidos, líquidos o gaseosos para otros fines distintos a los que fueron destinados, como, asimismo, reutilizar envases de materiales tóxicos de cualquier índole.

18.- Usar productos químicos de uso industrial destinados a equipos, en la limpieza y/o aseo de prendas de vestir y partes del cuerpo.

19.- Exponerse en forma deliberada o negligente, a agentes causantes de enfermedades profesionales, sin la protección correspondiente. Agrava dicha falta, el hecho de que el trabajador esté afectado por alguna enfermedad profesional diagnosticada o que ha generado invalidez.

20.- Exponerse en forma deliberada o negligente, a peligros que pongan en riesgo su vida o la de otras personas.

21.- Usar ropa suelta, adornos y collares, cuando su labor se ejecuta cerca de equipos, maquinarias en movimiento, órganos de transmisión, etc. por ser susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

22.- No asistir o no autorizar la asistencia de los trabajadores a los controles de vigilancia médica, habiendo sido citado por su organismo administrador conforme al Programa de Vigilancia Médica Ocupacional (PVMO) de acuerdo con el Decreto con Fuerza de Ley N°1 Código del Trabajo Art. 183-E.

23.- Retirar maquinaria, y/o equipos y/o herramientas de propiedad de Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A fuera de las instalaciones sin contar con la autorización correspondiente.

24.- Subir o bajar de equipos en movimiento.

25.- Auto provocarse lesiones y/o provocar lesiones a otras personas por incumplimiento o infracción o transgresión de normas y procedimientos de trabajo.

26.- Sacar fotos o filmar en las instalaciones Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A sin autorización.

27.- Transgredir, falsificar documentación, certificados y todo elemento que acredite competencias, vigencia de equipos y todo lo referente a la seguridad y salud ocupacional.

28.- Afectar negativamente a la comunidad por acciones relacionadas con el servicio (ejemplo: mala conducción vehicular, disponer en forma indebida residuos de faena, etc.)

29.- Iniciar o ejecutar trabajos en las que no se hayan tomado todas las medidas de seguridad para proteger la integridad de los trabajadores, de las instalaciones de y eventuales terceros.

30.- Se prohíbe que personal que tiene como contrato cuyo cargo este ligado a la actividad de buceo ya sea Buzo Mariscador Básico, Buzo Mariscador Intermedio y Buzo Comercial y sean exclusivos para Multi X ejecuten trabajos en sus días de descanso con otra mandante.

31.- Realizar maniobras riesgosas o temerarias, en la ejecución de sus trabajos.

32.- El contratista tiene prohibido cometer alguno de los delitos señalados en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus modificaciones posteriores, en el contexto de cualquier relación comercial existente con la Compañía. Ante la violación de las normas y principios que se encuentran definidos en el Modelo de Prevención de Delitos Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A

y Multiexport Patagonia S.A o ante la comisión de alguno de los delitos señalados en los numerales 1 y 2 del artículo primero de la Ley N° 20.393 por parte de alguno de los socios, dueños o colaboradores del proveedor, el contratista se compromete a informar y tomar inmediatamente las medidas necesarias para esclarecer los hechos. Dichas denuncias se deberán realizar a través de los canales de denuncia internos implementados por la Compañía.

33.- Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A no permite en caso alguno y prohíbe expresamente a sus colaboradores (contratistas y subcontratistas), efectuar a su nombre o en su beneficio, cualquier especie de pago indebido a funcionarios de gobierno de cualquier tipo de repartición o institución pública, así como pagar propinas u otro tipo de dádivas en dinero, en especies o en beneficios intangibles que no sean los precios o tarifas contemplados en la Ley.

33.- Se obliga a informar a Multi X S.A., Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A de corresponder, si ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos conforme a la Ley N° 20.393, y en el evento de no haberlo implementado, se compromete a no cometer ninguno de los delitos señalados en el artículo 1° numerales 1 y 2 de dicha ley.

34.- Evitará conductas que puedan comprometer penalmente a la Multi X S.A., Alimentos Multiexport S.A., y Multiexport Patagonia S.A. Asimismo, será su obligación conocer los canales y procedimientos de denuncias internos implementados por la Compañía.

Título VI

9- Infracciones.

ARTICULO 23°

INCUMPLIMIENTOS	MULTAS O SANCIONES
No adoptar todas las medidas necesarias para asegurar y garantizar las condiciones y acciones de salud y seguridad para los trabajadores en todas las actividades o prestación de servicios que se desarrollen en instalaciones.	Suspensión parcial obra, faena o servicio y amonestación escrita.
No adoptar y poner en práctica las medidas establecidas en los procedimientos de trabajo seguro, análisis de riesgo de la tarea y los observados de manera inmediata por algún responsable de la seguridad y salud ocupacional y/o jefaturas de un área de trabajo o centros de cultivo.	Suspensión parcial obra, faena o servicio y amonestación escrita
Cumplimientos de los contratos de trabajo hacia los trabajadores y la utilización de las jornadas de descanso.	Suspensión parcial obra, faena o servicio y amonestación escrita
No entregar regularmente la información solicitada (certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, y otros).	Retención del estado de pago hasta regularizar su situación. En caso de acumular 2 períodos sin entregar la información, se prohíbe el ingreso a trabajar. Al 3er evento se cursa multa de 40 UF.
Entregar documentos o antecedentes falsos o adulterados.	Término de contrato.
Personal sin E.P.P. adecuados a las funciones del cargo.	Prohibir ingreso a trabajar.
No informar e instruir al personal en función de los riesgos asociados a las tareas encomendadas (Obligación de Informar).	El trabajador no puede cumplir funciones hasta que no acredite su inducción.
Ocultar los Accidentes o no declararlos formalmente.	En primera instancia Carta de Desempeño No Conforme. Multa de 20 UF
Que ocurra un accidente y el trabajador se encuentre sin contrato, sin sus EPP, sin recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin registro firma de charla Obligación de Informar riesgos, sin cursos y exámenes que correspondan según cargo.	Personal no puede ingresar a las instalaciones sino cuenta con documentación en sistema. Suspensión de trabajo.
No cumplir con la información, documentación legal que acredite el inicio de faenas, según lo establecido en este reglamento para contratistas (tanto de manera física como digital).	El personal de empresa contratista debe contar con documentos físicos en cada lugar de trabajo. En caso de no contar con dichos documentos, se prohíbe ingreso y ejecución de sus labores.
Desentenderse de las disposiciones contenidas en el Reglamento Especial para Contratistas y Subcontratistas, circulares o bases administrativas especiales.	En primera instancia Carta de Desempeño No Conforme. Reiterado Multa de 20 UF. Termino de contrato.
Violar procedimientos establecidos. Ejemplo, No usar elementos de protección personal, intervenir equipos sin autorización.	En primera instancia Carta de Desempeño No Conforme. Reiterado Multa de 20 UF
Romper, retirar, destruir, rayar o modificar afiches, avisos o publicaciones colocadas en las pizarras o tableros de información a los trabajadores.	Carta de Desempeño No Conforme.

Seguir trabajando cuando se ha informado que un equipo está fallando, sin comprobar la gravedad que la situación pueda ocasionar al personal.	En primera instancia Carta de Desempeño No Conforme. Reiterado Multa de 20 UF
No respetar instrucciones de paralizar trabajos impartidos por el representante de la empresa o una autoridad competente.	En primera instancia Carta de Desempeño No Conforme. Reiterado Multa de 20 UF- 40 UF Termino de contrato.
Negarse a informar en caso de ser testigo ocular de un accidente con lesiones graves o fatales, o falsificar la información.	Carta de Desempeño No Conforme.
Permanecer sin causa justificada en lugares peligrosos o en sectores en que se ha dispuesto, señalar prohibición de pasar o permanecer.	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.
Ubicarse o adoptar posturas peligrosas.	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.
Fumar o hacer trabajos con llama abierta o encender fuego en lugares no autorizados.	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.
Trabajar o permitir trabajar en altura sin exámenes ocupacionales vigentes, usar adecuadamente el arnés de seguridad y debidamente afianzado a una estructura sólida y resistente.	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.
Realizar trabajos eléctricos con personal no autorizado ni calificado.	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.
Intervenir tableros o instalaciones eléctricas no estando autorizado para ello.	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.
Introducir bebidas alcohólicas al trabajo y consumirlas durante sus labores y no informar si existe algún trabajador bajo la influencia del alcohol y/o drogas	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.
No cumplir con las reglas claves.	Suspensión de trabajo. Carta de Desempeño No Conforme.

Título VII

10.- Reglas claves para proteger tu vida

ARTICULO 24°

En Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, presentamos las 5 reglas clave para proteger tu vida, las cuales se resumen en principios básicos en operaciones y que exigen su respeto en todo momento y sin excepción.

El propósito de las reglas claves es resguarda la integridad de las personas que trabajan en la empresa. El alcance de estas reglas son las siguientes:

- 1.- Deben ser consideradas en todas las actividades y de conocimiento de todos los trabajadores.
- 2.- No pueden aducirse desconocimiento de ellas.
- 3.- Su aplicación es imperativa.
- 4.- La transgresión de estas reglas, será considerada como una falta gravísima, motivo de acciones de investigación y sujeto a sanciones por incumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en este mismo reglamento, ya que puede ser causa contribuyente o directa de accidentes de Alta Potencialidad, pérdida, lesiones graves, incluso fatalidad de 1 o más personas.

Las reglas claves son:

1.-Regla N° 1 "Ingresa Seguro".

- ❖ Entra a la operación solo con la autorización previa.

2.- Regla N°2 "Usa tus Elementos de Protección Personal".

- ❖ Utiliza todos los EPP que correspondan y asegurándote que se encuentren en buen estado.

3.- Regla N°3 "Ubícate Seguro"

- ❖ Cumple siempre con las instrucciones y distancias de seguridad.

4.- Regla N°4 "Opera Seguro".

- ❖ Utiliza vehículos, equipos o herramientas de manera consciente y solo para lo que fueron diseñados.

5.- Regla N°5 "Interviene Seguro"

- ❖ Repara e interviene equipos cuando estén apagados y bloqueados sus energías.

Título VIII

11- Sanciones

ARTÍCULO 25°

El incumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas otorga derecho a Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A aplicar sanciones a las Empresas Contratistas y Subcontratistas.

Estas sanciones estarán supeditadas a la gravedad de las infracciones en que éstas hayan incurrido y/o a la comprobación de reiterados incumplimientos. También se considerarán incumplimientos a las medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la Ley N° 16.744 y sus Reglamentos, Código del Trabajo, y de cualquier otra norma, procedimiento o instrucción emanada de las autoridades fiscalizadoras, organismos administradores del seguro de la Ley 16.744 o Área de Prevención de Riesgos relacionadas con la protección a los trabajadores.

Ante la eventualidad de existir condiciones de riesgos a los trabajadores, se podrán aplicar medidas preventivas, tales como la paralización o suspensión parcial o total de las faenas, mientras se corrigen las condiciones de manera definitiva.

ARTÍCULO 26°

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, podrá prohibir el ingreso a las faenas a cualquier empresa, jefatura o trabajador subcontratado, cuya relación contractual sea a través de una empresa contratista o subcontratista, cuando por el desarrollo de sus faenas y/o actividades se demuestre que incurre en actitudes que pongan en peligro la seguridad o salud de otras personas, de la faena, inclusive de su propia integridad.

Todos los casos de infracciones se consignarán los respectivos registros en formatos físicos (carpetas, bitácoras, etc.), así como digitales (email, reporte, etc.), quedando a disposición de la Gerencia desde el Dpto. de Seguridad y Salud Ocupacional, y Dpto. Proveedores.

ARTÍCULO 27°

Sin perjuicio de las acciones correctivas aplicadas ante los incumplimientos detectados por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, podrá aplicar a la Empresa Contratista las siguientes sanciones de acuerdo con la gravedad y reiteración de los hechos:

Primer incumplimiento:

- 1.- Subgerencia de SSO, enviara a la Contratistas una **Carta de Desempeño no Conforme**, que no incluirá multas y sólo afectara la evaluación de desempeño de esta.
- 2.- La **Contratista** deberá, implementar en forma inmediata, acciones correctivas o de mitigación que corrijan el incumplimiento e informar a Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A.
- 3.- La **Contratista** deberá desarrollar un **Proceso de Investigación** que identifique las causas del respectivo incumplimiento y determine las medidas necesarias para evitar su repetición. Los resultados de este proceso deberán ser presentados a Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A antes de 10 días desde la fecha de envío de la **Carta de Desempeño No Conforme**.

Segundo incumplimiento:

- 1.- La **Subgerencia de SSO**, enviará a la **Contratista** una nueva **Carta de Desempeño No Conforme**, donde se señalará que ha incurrido en un segundo incumplimiento a los requerimientos señalados.
2. Se cursará una **multa** a la **Contratista** de acuerdo con lo establecido en **Tabla N°3A- 3B**.
3. La **Gerencia de Abastecimiento**, cursará una **No Conformidad** asociada al incumplimiento, de forma tal de asegurar que éste sea debidamente investigado y gestionado para evitar su repetición.
4. En el caso de existir reincidencia en un mismo incumplimiento, la **Contratista** deberá demostrar formalmente que estableció todos los controles necesarios para evitar dicha reiteración de incumplimientos. De no efectuarse lo anterior, la **Contratista** deberá detener sus operaciones hasta cumplir el requisito antes señalado.

Tercer incumplimiento:

1. La **Subgerencia de SSO** enviará a la **Contratista** una **Carta de Desempeño No Conforme**, donde se señalará que ha incurrido en un tercer incumplimiento a los requerimientos antes señalados.
2. Se cursará una **multa** a la **Contratista** de acuerdo con lo establecido en **Tabla N°3A-3B**.
3. La **Gerencia de Abastecimiento**, evaluará el historial de todos los incumplimientos de la **Contratista** pudiendo tomar una o ambas de las siguientes acciones:
 - a. Establecer condicionalidades para que la **Contratista** continúe en operación definiendo hitos y responsabilidades que esta debe necesariamente cumplir.
 - b. Definir que la **Contratista** no da las garantías necesarias para seguir operando y por tanto iniciar su proceso de desvinculación.

Tabla N°3 A: Tipificación y monto de multas específicas:

Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A, establecerá la procedencia de multas aplicables de acuerdo con los siguientes criterios de gravedad del incumplimiento.

- 1.- Incumplimiento extremadamente grave: 40 UF.
- 2.- Incumplimiento grave: 20 UF.

En caso de reincidencia se aplicará la escala de acuerdo con la tipificación de la multa aumentada en un nivel, pudiendo incluso dar término inmediato al **Contrato** en caso de pasar la multa a extremadamente grave, sin derecho a indemnización alguna para la **Contratista** y sin necesidad de resolución judicial.

En forma anexa se incluye listado de multas y sanciones aplicables a incumplimientos de la **Contratista**. En los casos en que el incumplimiento no esté identificado en el listado **Tabla N°3 B**, éste será evaluado por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A de acuerdo con su gravedad para determinar la sanción. En este proceso participará la **Gerencia de Abastecimiento**.

Tabla N°3 B: Descripción de Incumplimiento.

N°	DESCRIPCION DEL INCUMPLIMIENTO	CRITERIO DE GRAVEDAD
1	La Contratista no cumple con uno o varios de los requisitos o elementos sobre condiciones sanitarias y ambientales en el lugar de trabajo: agua potable, servicios higiénicos, comedores, condiciones de alojamiento, alimentación, etc.	Grave
2	La Contratista no hace entrega de los elementos de protección personal a sus trabajadores o bien éstos se encuentran en mal estado.	Grave
3	La Contratista no paga, o paga un monto inferior las remuneraciones y/o cotizaciones de sus trabajadores, y/o no declara todas las remuneraciones, efectuando "pagos por fuera".	Extremadamente Grave.
4	La Contratista no presenta la documentación para certificar el cumplimiento laboral y previsional respecto de sus trabajadores o trabajadores subcontratados.	Grave
5	La Contratista no cumple con las acciones y tareas definidas en listas de control, auditorias, compromisos adquiridos por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A con la Comunidad, u otros.	Grave
6	Trabajadores de la Contratista no cumplen con las alertas, avisos de peligro, o reglas claves de seguridad.	Extremadamente Grave.
7	La Contratista no cuenta con la asesoría de un experto en prevención de riesgos, o experto no se encuentra acreditado, o las jornadas son insuficientes de acuerdo con el tamaño de sus operaciones.	Extremadamente Grave.
8	La Contratista oculta o no informa a Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A la ocurrencia de accidentes en faena o trayecto o de ocurrir un accidente de trabajo este no es gestionado de acuerdo con lo estipulado por la ley 16.744.	Extremadamente Grave.
9	En caso de accidentes fatales o graves, no informa de acuerdo con la SUSESO en forma inmediata a la Inspección del Trabajo y a Secretaría Regional Ministerial de Salud.	Extremadamente Grave.
10	La Contratista no realiza análisis de riesgos para las faenas que desarrolla, o no implementa las medidas establecidas en los mismos.	Grave.
11	La Contratista no tiene y/o no cumple con Programa de Seguridad y Prevención de Riesgos, aprobado por Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A y/o el Comité Paritario de la Contratista no sesiona o no existen actas de las reuniones efectuadas.	Grave
12	La Contratista con 25 o más trabajadores no tiene constituido Comité Paritario o el Contratista con 10 o más trabajadores y menos de 25, no tiene constituido el respectivo comité de seguridad.	Grave

13	No existe o no se han efectuado Programa de Simulacros en la faena, y/o no existe Plan de Emergencias con recursos, responsables o no existe capacitación a los trabajadores.	Grave
14	La Contratista entrega documentos o antecedentes falsos o adulterados	Término de Contrato
15	La Empresa Contratista durante su prestación de servicios en las instalaciones de la Compañía, sufre 2 accidentes graves.	Término de Contrato

Título IX

12.- Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de Multi X

ARTÍCULO 28°

I.- Antecedentes generales

1.- Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Multi X ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2.-Objetivo

El objetivo de este 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 entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3.- Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas Gerentes y Jefaturas de Multi X, además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios, clientes, alumnos en práctica, Empresa Contratistas y /o Subcontratista que acudan a nuestras dependencias.

4.- Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. 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.
- Piropos o insinuaciones sexuales de manera verbal.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. 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 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.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- 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.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos, de sexismo hostil es:

- 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.

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

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

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5.- Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

5.1.- Principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo

- a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental
- b) Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- c) 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
- d) El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.
- e) Equidad de género y diversidad

- f) A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- g) Universalidad e inclusión.
- h) Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.
- i) Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- j) Participación y diálogo social.
- k) Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- l) Mejora continua
- m) Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- n) En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.
- o) Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.
- p) Responsabilidad en la gestión de los riesgos
- q) Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.
- r) Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.2.- Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

- a) Política de tolerancia cero
- b) Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- c) Valores fundamentales
- d) Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

- e) Participación y diálogo social
- f) Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.
- g) La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia se aborda en el número 6. Organización para la gestión del riesgo, de este capítulo.
- h) Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- i) Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

6.- Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

6.1.- Personas trabajadoras

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

6.2. Entidades empleadoras

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

7.- Organización para la gestión del riesgo:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante y los miembros del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM/ SUSESO.

Es responsabilidad de multi X la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la Sub-Gerencia de Salud y Seguridad Ocupacional.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de capacitaciones específicas, charlas, folletería, webinar, videos e informativos en los murales y pantallas y el responsable de esta actividad será la Gerencia de Personas.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Gerencia de Personas a través de:

- Página web <https://lineaetica.multi-xsalmon.com>
- Email encargadoprevenciondeldelito@multi-xsalmon.com
- Código QR que se encontrará disponible en puntos designados
- Informar mediante la jefatura directa
- Directamente con la Gerencia de Personas
- Dirección del trabajo

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados será un representante de la Gerencia de Personas o a quien ella designe de manera específica y formalmente.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II.- Gestión preventiva

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

Multi X se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

Multi X elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta 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 organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes. [A continuación se presenta un ejemplo de la declaración de la política:

"Multi X, busca generar al interior de la organización un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de, acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo con la finalidad de que las relaciones laborales se constituyan en un trato compatible con la dignidad de la persona, favoreciendo el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización.

Buscará establecer criterios que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, constituyendo a su vez, un mecanismo de control dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato, disponiendo de los instrumentos adecuados para asistir a las personas de la compañía, en caso de que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realicen las denuncias en forma oportuna y apropiada."

La Política se dará a conocer a los trabajadores (as) mediante:

1. **Sensibilización:** Realizaremos actividades para sensibilizar a los trabajadores respecto a la política y procedimientos contra el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
2. **Talleres y Campañas:** Organizaremos talleres y campañas informativas para reflexionar sobre las causas y consecuencias de estos problemas.
3. **Prevención:** Distribuiremos folletos y realizaremos campañas orientadas a la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Estas acciones están orientadas a fortalecer un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso dentro de Multi X.

Multi X elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y la revisará cada 2 años

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

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

Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A

2. Medidas para la prevención: En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que Multi X abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas
- Las jefaturas [los supervisores] y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capacitaciones específicas, charlas, folletería, webinar, videos e informativos en los murales y pantallas y el responsable de esta actividad será la Gerencia de Personas.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) través de capacitaciones específicas, charlas, folletería, webinar, videos e informativos en los murales y pantallas y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Gerencia de Personas.

3. Mecanismos de seguimiento: Multi X, con la participación [de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso

o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Gerencia de Personas.

III.- Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Multi X 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.

IV. -Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios, capacitaciones específicas, charlas, folletería, webinar, videos e informativos en los murales y pantallas

Título X

13.- Procedimiento de denuncia, investigación y sanción Ley N°21.643 de Multi X

ARTÍCULO 29°

1.- Objetivo y Alcance.

Multi X con el fin de establecer criterios que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, constituyendo a su vez, un mecanismo de control dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato, disponiendo de los instrumentos adecuados para asistir a las personas de la compañía, en caso de que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realicen las denuncias en forma oportuna y apropiada.

Los lineamientos establecidos en este documento son aplicables a todos los trabajadores (as) de la Compañía, alumnos(as) en práctica, contratistas y subcontratistas, quienes deberán conocer, comprender y cumplir con estas directrices.

2.- Definiciones:

- a) **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la posibilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra y otras trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste en una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d) **Acoso sexual.** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual entre otras, las siguientes conductas.

- **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

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

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

- g) **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en este presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- h) **Conductas incívicas:** 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.

- i) **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.

3.- Responsables:

- **Afectado(a):** Es el(la) trabajador(a) en quien recae la acción de Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- **Denunciante:** Es el(la) trabajador(a) que realiza una denuncia por presunta situación de Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al /la receptor/a de denuncia.
- **Denunciado/a:** Es el(la) trabajador(a) que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro/a trabajador/a de la empresa y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados.
- **Investigador:** Es el(la) trabajador(a) encargado(a) de canalizar la denuncia y los antecedentes: recibe las denuncias de parte del denunciante o víctima e investiga.
- **Gerencia de Personas:** Implementa las medidas necesarias para dar respuesta a la denuncia, restaurar el clima laboral en el área afectada y administra la información general de las denuncias.

Además, puede entregar información del estado de las denuncias.4.- Descripción de las actividades.

4.1. Principios

- **Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No discriminación:** el procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que investiguen en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia o conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su aprobación.
- **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento con sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los tramites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de estado a las partes

del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

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

4.2.- Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación.

4.2.1.- Derechos generales de las personas trabajadoras

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

4.2.2.- Obligaciones generales de los empleadores

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N°16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste a presentar la denuncia ante el empleador o la dirección del trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo la forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N°16.744, conforme a las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección de Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4.2.3.- Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4.2.4.- Obligaciones generales de las personas trabajadoras

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

4.2.5.- Derechos generales de las organizaciones sindicales

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente

4.2.6.- Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N°16.744

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerara las medidas de resguardo y sanciones que se aplicaran.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciadas en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme a las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

5.- Procedimiento de Investigación

5.1. Presentación de la denuncia.

El procedimiento de investigación inicia con la presentación de una denuncia formal, verbal o escrita de un trabajador ante el empleador o la Dirección del trabajo. Todo trabajador de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, podrá presentar su denuncia a través de los siguientes medios:

- Página web <https://lineaetica.multi-xsalmon.com>
- Email encargadopreenciondeldelito@multi-xsalmon.com
- Código QR que se encontrará disponible en puntos designados
- Informar mediante la jefatura directa.
- Directamente con la Gerencia de Personas
- Dirección del trabajo

5.2. Formalización de la denuncia

La persona afectada por Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo podrá realizar la denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

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

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- Vinculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas, en caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del trabajo, se deberá identificar la empresa y su Rut o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el art 4° del Código del Trabajo.

5.3. Recepción de la denuncia

- Si la denuncia es presentada ante la empresa, esta deberá informar a la persona denunciante que esta podrá iniciar la investigación de forma interna o derivarla a la Dirección del trabajo. En el caso de la primera opción deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de **tres días** contados desde la recepción de la denuncia. Si optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en ese mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes a dicho servicio.
- Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella se deberá entregar a la persona denunciante la que debe estar timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
- Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el art 4° inciso primero del Código del trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del trabajo para su investigación.
- Cualquiera sea la forma de investigación, siempre se informará por escrito de dicha decisión a la parte denunciante
- En el caso que las denuncias involucren personas trabajadoras de distintas empresas sean estas de la principal o usuaria, contratista, subcontratista o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria, ante su empleador o ante la Dirección del trabajo. Cuando el trabajador efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días de su recepción. La empresa principal o usuaria será la responsable de realizar la investigación.
- Asimismo, se deberá informar cuando los hechos, puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio público, carabineros de Chile, la policía de investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 código procesal penal.

5.4. Adopción de medidas de resguardo

- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera **inmediata** una o más medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar la ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.
- Si la denuncia se realiza directamente en la dirección del trabajo, el servicio deberá notificar a la empresa dentro de un plazo de **dos días hábiles**, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente.

5.5. Designación de la persona a cargo de la investigación

- El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar a cabo la investigación lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

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

5.6 Diligencias mínimas.

- La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual laboral y de violencia en el trabajo y que les permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- En caso de que la denuncia sea inconsistente, esto es, incoherentes o incompletas, la persona a cargo de la investigación proporcionará a las personas denunciantes un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- Dentro del proceso de investigación la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos ya sea por medio de entrevista u otros mecanismos con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva de fundamento de esto.
- La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúan las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito debiendo siempre constar en papel y confirma de quienes comparecen en todas sus hojas.

5.7 Plazos de investigación

- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe de hechos constitutivos o no de Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- El informe con las conclusiones y sanciones será entregado como máximo el **día 20** desde que se recepción a denuncia al comité de ética para su respectiva validación.
- El cierre de la investigación no podrá exceder el **día treinta**, contados desde el inicio de la investigación y se les debe avisar a las partes involucradas.
- Con este informe se dará por concluida la investigación el cual será remitido a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de **dos días**.
- Sobre la aprobación del informe y sus conclusiones por la Dirección del trabajo esta tiene un plazo de **treinta días** para pronunciarse. En caso de no pronunciarse en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.
- Notificado el empleador del pronunciamiento de la dirección del trabajo, deberá disponer y aplicar medidas o sanciones que correspondan dentro de los **quince días** corridos, informando a la persona denunciada como denunciante.
- En caso de que la dirección del trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los **quince días** corridos, una vez transcurrido **treinta días** desde la remisión del informe de investigación a la dirección del trabajo.

- El trabajador que haya sido desvinculado a raíz de alguna de las causales, cuyo informe fue validado por la inspección del trabajo, deberá ser quien rinda en juicio la prueba para desvirtuar las conclusiones a las que ha llegado el empleador y/o la inspección del trabajo frente a la denuncia respectiva.

6.- Medidas Correctivas y las sanciones

6.1 Medidas Correctivas

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo.

6.2. Sanciones y su impugnación

El empleador deberá, en los casos que correspondan, aplicar las sanciones que pueden ir desde:

- Amonestación verbal o escrita, amonestación escrita al trabajador con copia a la Inspección del Trabajo.
- Atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art. 160 N°1, letra b), o Letra f) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de Acoso Sexual o Laboral.

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

Si un trabajador hace una demanda falsa, con el propósito de dañar la honra de la persona demandada, y se declara la demanda carente de motivo plausible, el demandante estará obligado a reparar los perjuicios que cause al afectado, quedando sujeto además a las sanciones internas y/o legales que este hecho pudiera generar.

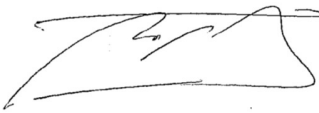
Título XI**13.- Recepción del Reglamento Especial****ARTÍCULO 30°**

La distribución de presente Reglamento Especial para Contratistas y Subcontratistas se efectuará de la siguiente forma:

- Un ejemplar del Reglamento deberá ser entregado al Contratista y Subcontratista durante el proceso de licitación o cotización del servicio.
- Una copia del referido Reglamento deberá mantenerse en la faena, obra o lugar de los servicios durante la ejecución del Contrato. Este registro deberá estar actualizado junto con los otros registros de antecedentes, en papel y/o soporte digital.

DOCUMENTO LABORAL**COMPROBANTE DEL REGLAMENTO ESPECIAL PARA EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS
VERSION N°5.**

Declaro haber recibido un ejemplar del Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas. Manifiesto estar conforme con su contenido y aceptar todas las disposiciones reglamentadas.

EMPRESA QUE RECIBE:	
REPRESENTANTE:	
CARGO:	
FIRMA:	
FECHA:	
ENTREGADO POR:	JUAN SILVA YÉVENES
CARGO:	SUBGERENTE SSO Y SUBCONTRATACION
FIRMA:	

Título XII

14.- Anexos/Leyes Vigentes.

❖ LEY 2951 LEY DE LA SILLA

- En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.
- La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan. La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberán constar en el reglamento interno. Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales. Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias.
- La empresa tendrá a disposición de sus trabajadores en inmediaciones de los lugares donde realice faenas sillas o asientos para dar cumplimiento a este requerimiento legal

❖ LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

- "Artículo 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."
- "Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

❖ LEY 20.001 REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

- Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.
- 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.

- El empleador velará por que en la organización de la faena 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.
- Recomendaciones generales para el manejo de carga:
 - ✓ Para trasladar materiales por escaleras se debe mantener una mano libre para afirmarse de los pasamanos.
 - ✓ Al momento de trasladar materiales se debe tener una visión completa del lugar de desplazamiento.
 - ✓ Sólo se autorizará el uso de fajas lumbares cuando el trabajador tenga una indicación médica que lo avale.
 - ✓ Cuando se trasladen materiales, controlar que el trabajador ubique sus manos alejadas de puntos de atrapamiento.
 - ✓ Planificar el levantamiento previamente, dando a conocer la forma en que se trasladarán los materiales, el tipo de material, la dirección en que se debe desplazar, frecuencia, volumen que se debe desplazar, distancia a recorrer y método a emplear.
 - ✓ Todos los materiales se deben almacenar en lugares adecuados y en forma ordenada.
 - ✓ Se debe verificar que los lugares de desplazamiento se encuentren libres de obstáculos y expeditos, nunca bloqueando las salidas de emergencias y vías de evacuación.
 - ✓ En la manipulación de materiales en altura, se debe asegurar su protección para evitar su caída a niveles inferiores.
 - ✓ Durante el manejo de carga o materiales, se deberá asegurar que la carga no sobrepase el límite máximo de carga humana establecido en la legislación vigente (hombres 25 kg, mujeres y menores de edad hasta 20 kg).
- Análisis previo al manejo manual de carga:
 - ✓ Analizar el levantamiento y verificar si están disponibles y al alcance los medios mecánicos auxiliares necesarios.
 - ✓ Solicitar ayuda para manipular cargas pesadas o incómodas, que sobrepasen el límite máximo permitido (25 kg en el caso de los hombres)
 - ✓ Asegurarse que la carga puede levantarse sin sobreesfuerzo.
 - ✓ Cerciorarse que la carga este libre para movilizarla.
 - ✓ Verificar que el lugar de destino esté libre de obstáculos.
 - ✓ No levantar nada a menos que esté seguro de que se puede manejar de manera segura.
 - ✓ Supervisar la carga, sobre todo en los giros y particularmente si es muy voluminosa controlando su estabilidad.
 - ✓ Los elementos auxiliares deben ubicarse en lugares donde no entorpezcan la circulación.
- Evaluación y Valoración de la carga.
 - ✓ ¿Cuál es el peso de la carga?
 - ✓ ¿Posee algún sistema de agarre?
 - ✓ ¿La carga sobrepasa el límite máximo permitido?
 - ✓ La carga ¿tiene bordes filosos que puedan causar lesiones? ¿pueden ser protegidos estos bordes?
 - ✓ ¿Está el peso de la carga distribuido en forma pareja?
 - ✓ ¿Está limpia la carga de basuras, polvo, aceite, etc.?
 - ✓ ¿Está la superficie de trabajo despejada y libre de obstáculos? (por. Ej. peligro de tropezón o caída).
 - ✓ ¿Están claramente identificadas y marcadas las áreas de almacenamiento y las rutas de acceso

- de vehículos?
- ✓ ¿Puede usarse el izamiento mecánico en vez de manual?
 - ✓ ¿Está suficientemente iluminada el área de trabajo?
 - Método correcto de levantamiento de la carga:
 - ✓ Previo al levantamiento, se debe calentar musculatura evitando lesiones o contracciones musculares.
 - ✓ Se deberá conocer material de la carga, seleccionando guantes necesarios que permitan la adhesión correspondiente.
 - ✓ Posicionarse por delante de la carga separando las piernas, asegurando una posición de equilibrio.
 - ✓ Realizar agarre de la carga, asegurando la firmeza de esta, y evitando la caída durante el transporte.
 - ✓ Comience a realizar el levantamiento de la carga, manteniendo los brazos siempre estirados.
 - ✓ Durante el levantamiento, de deberá mantener siempre la espalda recta, ejerciendo la fuerza necesaria con las piernas.
 - ✓ Si requiere girar a uno de sus lados, se deberá realizar girando la totalidad del cuerpo (piernas y tronco), evitando giros solo de la parte superior (tronco).
 - ✓ Al momento de bajar la carga al lugar de acopio, se adoptarán las mismas medidas descritas anteriormente, manteniendo siempre la espalda recta y evitando el sobreesfuerzo en la zona lumbar.
 - Recomendaciones en el transporte manual de cargas:
 - ✓ Previo a cualquier transporte de carga, se deberá evaluar la ruta por donde se transitará, asegurándose que esta se encuentre libre de obstáculos que puedan ocasionar caídas.
 - ✓ Se deberá transitar solo por zonas señalizadas o rutas habituales de transporte.
 - ✓ Se deberá asegurar que la carga transportada no obstruya la visibilidad de la persona que realiza el movimiento.
 - ✓ Se evitará en todo momento correr con la carga durante el transporte.
 - ✓ Si la ruta de transporte de la carga es larga, se recomienda realizar descansos durante el movimiento.
 - ✓ Si el transporte se realiza por escaleras, deberá mantenerse aferrado de la baranda, nunca con las dos manos en la carga, si la carga es tal que no permite la manipulación con una sola mano, se deberá solicitar ayuda al resto del personal.
 - Prohibiciones en el manejo manual de carga:
 - ✓ Se prohíbe realizar manejo manual de carga o materiales individual de aquellas cargas que sobrepasen los 25 kg.
 - ✓ Se prohíbe realizar manejo de carga cuando las condiciones del lugar no sean las óptimas (ruta de transporte inestable, poca iluminación, carga en mal estado, etc.)
 - ✓ Se prohíbe transportar cargas que obstruya la visibilidad de la ruta por la cual se transita.
 - ✓ Se prohíbe realizar bromas durante actividades de manejo manual de carga o materiales.
 - ✓ Siempre el transporte de carga se hará por zonas habilitada y demarcadas para eso, se prohíbe el transporte de carga por zonas que no se encuentren habilitadas.
 - Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.
 - 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."

❖ **LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.**

- Sin perjuicio de las obligaciones en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.
- En las obras o faenas en que los trabajadores estén expuestos a radiaciones ultravioletas, se recogerán los antecedentes respectivos de la zona y se dotarán a los trabajadores de bloqueadores solares para la piel y de anteojos según corresponda.
- Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, llevarán indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.
- Los bloqueadores contarán a lo menos con filtros solares contra rayos UVA y UVB, protector físico reflejante, resistente al agua y sudoración, para todo tipo de piel.
- Para aquellos trabajadores que trabajen al aire libre, estos serán provistos y deberán usar:
 - a) Protector Solar.
Este se deberá a lo menos 2 veces durante la jornada laboral de 8 horas, antes y durante el trabajo al aire libre.
Se deberá aplicar en zonas descubiertas del cuerpo, especialmente cara y cuello.
Se deberá aplicar durante todo el año inclusive en los días nublados.
 - b) Sombrero de visera ancha tipo legionario, que proteja hasta el cuello. En caso de uso de casco de seguridad, deberá usar bajo este, un elemento de algodón para la protección del cuello.
 - c) Anteojos de seguridad con filtro fotoprotector, exceptuando a los trabajadores que usan protector facial.
 - d) Ropa adecuada: Vestuario confeccionado con tejido de trama apretada que cubra brazos y piernas.

❖ **DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999 DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR.**

- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N° 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.
- Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.
- El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua o aprueba de agua.
- Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:
 - ✓ Cáncer de piel
 - ✓ Debilitamiento de las defensas del organismo
 - ✓ Manchas en la piel
 - ✓ Daños en los ojos
 - ✓ Foto envejecimiento
- Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.
- Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: "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 foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."
- b) Publicar 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.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
- d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República"
- Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados.
- Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición.
- Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.
- e) Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.
- En cumplimiento sobre protección de la radiación ultravioleta, El control del riesgo a radiaciones U.V, al interior de la empresa será adoptando las siguientes medidas de prevención:
 - a) Usar bloqueador solar adecuado al tipo de piel (factor 30 o más).
 - b) Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. La ropa debe proteger especialmente brazos, cuello y cara.
 - c) Usar ropa manga larga
 - d) Casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno
 - e) Uso de lentes de sol (lentes oscuros)
 - f) Evitar exposiciones directas al sol sin protección entre 11:00 y 16:00 horas (daño máximo: 12:00- 14:00 horas)
 - g) Si fuere posible, aplazar faenas hacia horarios con menos radiación
 - h) Usar Zapato que cubra toda la piel. Evite uso de sandalias, chalas.
 - i) Usar Pantalón u overol de pierna larga
 - Todo trabajador que se encuentre expuesto a los rayos ultra violeta de origen solar deberá, desarrollar sus labores tomando todas las medidas de prevención contra la exposición directa al sol
 - Los trabajadores serán informados en la charla de inducción y capacitaciones sobre riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control: "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 foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.

- Con el fin de evitar la exposición al sol en los horarios con mayor índice se calendarizarán los horarios de colación entre 13:00 y las 15:00 hrs
- A cada trabajador se le hará entrega de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta de origen solar tales como: Anteojos de seguridad con filtro UV, Gorro del tipo campero y/o con visera y protección para la parte posterior del cuello, Ropa de trabajo: Overol, polera o polerón con cuello redondo y mangas y pantalón largos. De preferencia colores oscuros. Fotoprotector: bloqueador con FPS 30+ como mínimo para los trabajadores expuestos. Los cuales deben ser utilizados en cada faena siendo responsabilidad directa del trabajador el uso constante de estos elementos con el fin de minimizar los riesgos de la exposición directa a la radiación UV.

❖ **DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES**

- Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:
 - a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
 - b) Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
 - c) Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo tendinosas de los nervios periféricos o del sistema vascular.
 - d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
 - e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
 - f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.
- El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".
- Los factores de riesgo a evaluar son:
 - ✓ Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
 - ✓ Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
 - ✓ Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea. La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad:

Posibles Condiciones Observadas

- ✓ El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
- ✓ Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
- ✓ Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
- ✓ Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
- ✓ Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas

- ✓ Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: 0.2 Kg. por dedos (levantamiento con uso de pinza) 2 Kg. por mano
- ✓ Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
- ✓ Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
- ✓ Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.

Posturas forzadas:

Posibles Condiciones Observadas

- ✓ Existen flexión o extensión de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.
 - ✓ Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.
 - ✓ Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.
 - ✓ Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.
 - ✓ Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.
-
- Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.
 - El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan.
 - Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.
 - La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

❖ MENORES DE EDAD, DECRETO 50 "REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO"

- Los menores de 18 años no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.
- Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y la respectiva mutualidad a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.
- Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3° del citado decreto.
- Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.
- Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor.
- Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.
- Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

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

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N ° 18.290, de Tránsito, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N ° 1, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y del Ministerio de Justicia, de 2009: 1) Modifícase el artículo 176 en los siguientes términos: a) Agregase, a continuación de la palabra "lesiones", la expresión "o muerte". b) Reemplázase la palabra "necesaria" por "posible". 2) Suprímase el inciso final del artículo 183.

3) Sustitúyase el artículo 195 por el siguiente:

"Artículo 195.- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes.

El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales. Si en el caso previsto en el inciso anterior las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley. Las penas previstas en este artículo se impondrán al

conductor juntamente con las que le correspondan por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal."

4) Introdúcese el siguiente artículo 195 bis: "Artículo 195 bis. - La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes. En caso de accidentes que produzcan lesiones de las comprendidas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, la negativa injustificada del conductor que hubiese intervenido en ellos a someterse a las pruebas respiratorias evidenciales o a los exámenes científicos señalados en el artículo 183 de esta ley para determinar la dosificación de alcohol en la sangre o la presencia de drogas estupefacientes o sicotrópicas, o la realización de cualquier maniobra que altere sus resultados, o la dilación de su práctica con ese mismo efecto, serán castigadas con la pena de presidio menor en su grado máximo, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 de esta ley. La pena prevista en el inciso anterior se impondrá al conductor conjuntamente con la que le corresponda por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal."

5) Sustitúyase el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto: "Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo. En ambos casos, se aplicarán también las penas de multa de ocho a veinte unidades tributarias mensuales, de inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Al autor del delito previsto en el inciso precedente se le impondrá el máximo o el grado máximo de la pena corporal allí señalada, según el caso, conjuntamente con las penas de multa, inhabilidad perpetua para conducir vehículos motorizados y comiso que se indican, si concurriere alguna de las circunstancias siguientes: 1.- Si el responsable hubiese sido condenado anteriormente por alguno de los delitos previstos en este artículo, salvo que a la fecha de comisión del delito hubieren transcurrido los plazos establecidos en el artículo 104 del Código Penal respecto del hecho que motiva la condena anterior. 2.- Si el delito hubiese sido cometido por un conductor cuya profesión u oficio consista en el transporte de personas o bienes y hubiere actuado en el ejercicio de sus funciones. 3.- Si el responsable condujere el vehículo con su licencia de conducir cancelada, o si ha sido inhabilitado a perpetuidad para conducir vehículos motorizados."

6) Incorpórese el siguiente artículo 196 bis: "Artículo 196 bis. - Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas:

1.- Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.

2.- Si, tratándose del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, aplicará la pena de presidio mayor en su grado mínimo.

3.- Si, tratándose del delito establecido en el inciso cuarto del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena en su grado mínimo. Si

concurrer una o más agravantes y ninguna atenuante, la impondrá en su grado máximo. Para determinar en tales casos el mínimo y el máximo de la pena, se dividirá por mitad el período de su duración: la más alta de estas partes formará el máximo y la más baja el mínimo.

4.- Si concurren circunstancias atenuantes y agravantes, se hará su compensación racional para la aplicación de la pena, graduando el valor de unas y otras.

5.- El tribunal no podrá imponer una pena que sea mayor o menor al marco fijado por la ley. Con todo, podrá imponerse la pena inferior en un grado si, tratándose de la eximente del número 11 del artículo 10 del Código Penal, concurre la mayor parte de sus requisitos, pero el hecho no pudiese entenderse exento de pena."

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

7.- Modifícase el artículo 209, en los siguientes términos: a) Sustitúyase, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por "presidio menor en su grado mínimo". b) Agregase el siguiente inciso final: "Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del artículo 196.". Artículo 2º.- Intercálese en el artículo 3º del decreto ley N° 321, de 1925, del Ministerio de Justicia, que establece la libertad condicional para los penados, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual a ser séptimo: "Los condenados por los incisos tercero y cuarto del artículo 196 de la ley de Tránsito podrán obtener el mismo beneficio una vez cumplidos dos tercios de la condena. ". Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República. Santiago, 15 de septiembre de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. - Andrés Gómez-Lobo Echenique, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones. - Ximena Rincón González, Ministra Secretaria General de la Presidencia. - Jose Antonio Gómez Urrutia, Ministro de Justicia. Lo que transcribo para su conocimiento. - Saluda a usted, Cristian Bowen Garfias, Subsecretario de Transportes.

❖ D.S N° 164/2014, AÑADE EL CHALECO REFLECTANTE A EL KIT DE SEGURIDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS

- Es obligación de todos los trabajadores de la empresa que, con motivo del desempeño de sus funciones, que deban conducir vehículos motorizados, el respetar las leyes tránsito y todas sus modificaciones, por ello cada vez que se dispongan a la conducción de vehículos deberán verificar que el kit de emergencia se encuentre habilitado correctamente incluyendo el chaleco reflectante el cual deberá ir al interior del vehículo, para salir en caso de emergencia desde el interior del vehículo portando dicho chaleco.
- El kit de emergencia al interior del o los vehículos de la empresa, serán los siguientes elementos y deberán cumplir con los requisitos que en cada caso se indican:

1. Triángulos. -

Deberán ser a lo menos 2 y tener la forma de triángulo equilátero.

Deberán ser visibles tanto de día como de noche, por lo que sus lados deberán contar con material que asegure su retro reflexión.

Deberán ser confeccionados con materiales que, en el evento de ser embestidos por un vehículo, no dañen a este último.

Deberán ser estables, de manera tal que su ubicación y posición no se alteren por la vibración y corrientes de aire provocadas por el paso de los demás vehículos.

Estos dispositivos se colocarán uno por delante y otro por detrás del vehículo, en forma tal que sean visibles por los demás conductores. En vías de sentido único de tránsito o de más de tres pistas de circulación en un mismo sentido, bastará la colocación de un solo dispositivo ubicado detrás del vehículo en la forma antes indicada.

2. Chaleco de Alta Visibilidad. –

Deberá ser confeccionado con material fluorescente, entendiéndose éste como aquel que emite radiación óptica de longitud de onda mayor que la absorbida.

Deberá ser de color amarillo, debiendo el color estar dentro del área definida por las siguientes coordenadas cromáticas.

Deberá contar con bandas de material retro reflectante de un ancho no inferior a 50 mm, dispuestas según una de las alternativas descritas a continuación: a) Dos bandas horizontales rodeando el torso, separadas por una distancia mínima de 50 mm, y bandas que unan la banda superior del torso de adelante hacia atrás, pasando por cada hombro. La parte baja de la banda inferior del torso debe estar a una distancia mínima de 50 mm del borde inferior del chaleco.

b) Una banda horizontal que rodee el torso, y bandas que unan aquella de adelante hacia atrás por sobre cada hombro. La parte baja de la banda del torso debe estar a una distancia mínima de 50 mm del borde inferior del chaleco.

c) Dos bandas horizontales rodeando el torso, separadas por una distancia mínima de 50 mm. La parte baja de la banda inferior debe estar a una distancia mínima de 50 mm del borde inferior del chaleco. El material de las bandas retrorreflectantes deberá cumplir con los requisitos mínimos para el coeficiente de retrorreflexión, medido en $cd/(lx.m^2)$, de acuerdo con los datos consignados en la siguiente tabla:

Ángulo de iluminación	Ángulo de

 El chaleco deberá encontrarse siempre en un lugar del vehículo que sea accesible desde el interior de este.”

❖ LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

"Artículo único. - Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis:

"Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

❖ LEY 18.290 SISTEMATIZADO DE LA LEY DE TRÁNSITO

- Ninguna persona podrá conducir un vehículo motorizado o a tracción animal, sin poseer una licencia expedida por el Director del Departamento de Tránsito y Transporte Público Municipal de una Municipalidad autorizada al efecto; o un permiso provisional que los Tribunales podrán otorgar sólo a los conductores que tengan su licencia retenida por proceso pendiente; o una boleta de citación al Juzgado, dada por los funcionarios a que se refiere el artículo 4° en reemplazo de la licencia o del permiso referido; o una licencia o permiso internacional vigente para conducir vehículos motorizados, otorgado al amparo de tratados o acuerdos internacionales en que Chile sea parte.
 - a) Los conductores de vehículos motorizados o a tracción animal, salvo la excepción del artículo anterior, deberán llevar consigo su licencia, permiso o boleta de citación y, requeridos por la autoridad competente, acreditar su identidad y entregar los documentos que los habilitan para conducir.
 - b) Asimismo, tratándose de vehículos motorizados, Art. 6 deberán portar y entregar el certificado vigente de póliza de un seguro obligatorio de accidentes, el que deberá ser devuelto, siempre y en el acto, al conductor.
 - c) Se prohíbe al propietario o encargado de un vehículo facilitararlo a una persona que no posea licencia para conducirlo. Si se sorprendiere conduciendo un vehículo a quien no porte los documentos a que se refiere el artículo anterior, Carabineros podrá retirar el vehículo de circulación para ser puesto a disposición del tribunal competente, para la aplicación de las sanciones que correspondan. Si antes de enviarse el parte al respectivo tribunal, lo que no podrá ocurrir sino pasadas cuarenta y ocho horas, el conductor acredita ante Carabineros poseer la documentación adecuada y vigente, se le devolverá el vehículo, cursándose la infracción correspondiente.
- d) Los propietarios o encargados de vehículos no podrán celebrar actos o contratos que impliquen la conducción de esos vehículos por personas que no tengan una licencia vigente para conducir la clase de

vehículo de que se trate. Si la infracción a esta prohibición fuera cometida por personas o empresas dedicadas a dar en arrendamiento vehículos motorizados, serán sancionadas con la clausura Rectificado del establecimiento, que no podrá ser inferior a siete días ni superior a quince. En caso de reincidencia, los LEY N°19.495 plazos señalados se elevarán al doble y en caso de una Art. 1º N°6 tercera infracción, el Juez decretará la clausura D.O. 08.03.1997 definitiva del establecimiento.

e) El transporte de carga deberá efectuarse en las condiciones de seguridad que determinen los reglamentos y en vehículos que reúnan los requisitos que aquellos contemplen. Todo vehículo que transporte carga de terceros debe justificarla con la carta de porte a que se refieren el artículo 173º y siguiente del Código de Comercio. La infracción a lo dispuesto en este inciso será sancionada con multa de 3 a 10 unidades tributarias mensuales, quedando obligados solidariamente a su pago el conductor infractor, el porteador y el cargador.

f) La carga no podrá exceder los pesos máximos que las características técnicas del vehículo permitan, y deberá estar estibada y asegurada de manera que evite todo riesgo de caída desde el vehículo.

g) No se podrá transportar materias peligrosas en vehículos de alquiler ni en los destinados al transporte colectivo de personas.

h) En los vehículos motorizados de carga no se podrá transportar personas en los espacios destinados a carga, cualquiera que sea la clase de vehículo, salvo en casos justificados, y adoptando las medidas de seguridad apropiadas.

i) Los vehículos motorizados deberán estar equipados con neumáticos en buen estado. No podrán circular aquellos cuyos neumáticos tengan sus bandas de rodadura desgastadas o hayan perdido sus condiciones de adherencia al pavimento, ni con reparaciones que afecten la seguridad del tránsito.

j) Los vehículos deberán contar con el o los sistemas de freno, luces y elementos retrorreflectantes que determine el reglamento.

k) Se prohíbe el uso de cualquier foco o luz que induzca a error en la conducción. Sólo los vehículos de emergencia y los demás que determine el reglamento que se dicte podrán o deberán estar provistos de dispositivos luminosos, fijos o giratorios, y su uso se sujetará a lo que el reglamento respectivo determine.

❖ LEY 20.580 MODIFICA LEY N° 18.290, AUMENTANDO LAS SANCIONES POR MANEJO EN ESTADO DE EBriedAD, BAJO LA INFLUENCIA DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES O SICOTRÓPICAS, Y BAJO LA INFLUENCIA DEL ALCOHOL

- Carabineros podrá someter a cualquier conductor a una prueba respiratoria evidencia u otra prueba científica, a fin de acreditar la presencia de alcohol en el organismo y su dosificación, o el hecho de encontrarse la persona conduciendo bajo la influencia del alcohol o de estupefacientes o sustancias sicotrópicas o en estado de ebriedad.
- El que, infringiendo la prohibición establecida en el inciso segundo del artículo 110, conduzca, opere o desempeñe las funciones bajo la influencia del alcohol, será sancionado con multa de una a cinco unidades tributarias mensuales y la suspensión de la licencia de conducir por tres meses. Si a consecuencia de esa conducción, operación o desempeño, se causaren daños materiales o lesiones leves, será sancionado con una multa de una a cinco unidades tributarias mensuales y la suspensión de la licencia de conducir por seis meses.
- Se reputarán leves, para estos efectos, todas las lesiones que produzcan al ofendido enfermedad o incapacidad por un tiempo no mayor a siete días." Si, a consecuencia de esa conducción, operación o desempeño, se causaren lesiones menos graves, se impondrá la pena de prisión en su grado mínimo o multa de cuatro a diez unidades tributarias mensuales y la suspensión de la licencia de conducir por nueve meses.
- Si se causaren lesiones graves, la pena asignada será aquella señalada en el artículo 490, N.º 2, del Código Penal y la suspensión de la licencia de conducir de dieciocho a treinta y seis meses.

Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas Multi X S.A, Alimentos Multiexport S.A y Multiexport Patagonia S.A

- Si se causaren algunas de las lesiones indicadas en el artículo 397, N.º 1, del Código Penal o la muerte, se impondrá la pena de reclusión menor en su grado máximo, multa de veintiuno a treinta unidades tributarias mensuales y la suspensión de la licencia para conducir por el plazo que determine el juez, el que no podrá ser inferior a treinta y seis ni superior a sesenta meses.
- El que infrinja la prohibición establecida en el inciso segundo del artículo 110, cuando la conducción, operación o desempeño fueren ejecutados en estado de ebriedad, o bajo la influencia de sustancias estupefacientes o sicotrópicas, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de dos a diez unidades tributarias mensuales, además de la suspensión de la licencia para conducir vehículos motorizados por el término de dos años, si fuese sorprendido en una primera ocasión, la suspensión por el término de cinco años, si es sorprendido en un segundo evento y, finalmente, con la cancelación de la licencia al ser sorprendido en una tercera ocasión, ya sea que no se ocasione daño alguno, o que con ello se causen daños materiales o lesiones leves. Se reputarán leves, para estos efectos, todas las lesiones que produzcan al ofendido enfermedad o incapacidad por un tiempo no mayor de siete días. Si, a consecuencia de esa conducción, operación o desempeño, se causaren lesiones graves o menos graves, se impondrá la pena de presidio menor en su grado medio y multa de cuatro a doce unidades tributarias mensuales, además de la suspensión de la licencia de conducir por el término de treinta y seis meses en el caso de producirse lesiones menos graves, y de cinco años en el caso de lesiones graves. En caso de reincidencia, el juez deberá decretar la cancelación de la licencia. Si se causaren algunas de las lesiones indicadas en el artículo 397 N.º 1 del Código Penal o la muerte de una o más personas, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo y multa de ocho a veinte unidades tributarias mensuales, además de la pena de inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica.