

TSOFT CHILE S.P.A.

TSOFT CHILE SpA.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD CONFECCIONADO
DE ACUERDO A; CODIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1 DECRETO SUPREMO N.º 40
DE LA LEY 16.744**

ÍNDICE

<i>LIBRO I: NORMAS DE ORDEN.....</i>	<i>5</i>
<i>TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES</i>	<i>5</i>
<i>TITULO II: DEL INGRESO.....</i>	<i>6</i>
<i>TITULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	<i>7</i>
<i>TITULO IV: LA JORNADA DE TRABAJO</i>	<i>8</i>
<i>TITULO V: HORAS EXTRAORDINARIAS</i>	<i>9</i>
<i>TITULO VI: DE LAS REMUNERACIONES</i>	<i>9</i>
<i>TITULO VII: DE LAS OBLIGACIONES</i>	<i>10</i>
<i>TITULO VIII: DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS</i>	<i>10</i>
<i>TITULO IX: DE LAS PROHIBICIONES.....</i>	<i>21</i>
<i>TITULO X: DEL ACOSO SEXUAL Ley N° 20.005.....</i>	<i>21</i>
<i>TITULO X BIS: DEL ACOSO LABORAL.....</i>	<i>24</i>
<i>TITULO XI: Ley N° 21.643 DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</i>	<i>27</i>
<i>TITULO XII: FERIADO ANUAL</i>	<i>33</i>
<i>TITULO XIII: DELEGADO DEL PERSONAL.....</i>	<i>33</i>
<i>TITULO XIV: INFORMACION, PETICIONES, RECLAMOS Y SUGERENCIAS</i>	<i>33</i>
<i>TITULO XV: LAS SANCIONES.....</i>	<i>34</i>
<i>TITULO XVI: TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	<i>34</i>

TSOFT CHILE S.P.A.

<i>TITULO XVII: DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES</i>	<i>37</i>
<i>TITULO XVIII: DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO, CÉDULA DE IDENTIDAD, LEYES DE PREVISIÓN Y MENORES.....</i>	<i>38</i>
<i>LIBRO II: NORMAS DE HIGENE Y SEGURIDAD.....</i>	<i>38</i>
<i>TITULO XIX: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO</i>	<i>38</i>
<i>TITULO XX: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....</i>	<i>39</i>
<i>TITULO XXI: DE LAS OBLIGACIONES.....</i>	<i>40</i>
<i>TITULO XXII: CONTROL DE SALUD</i>	<i>43</i>
<i>TITULO XXIII: DE LAS PROHIBICIONES.....</i>	<i>44</i>
<i>TITULO XXIV: DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS</i>	<i>45</i>
<i>TITULO XXV: PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)....</i>	<i>46</i>
<i>TITULO XXV: ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS</i>	<i>54</i>
<i>TITULO XXVII: RIESGOS TÍPICOS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y METODOS DE TRABAJO CORRECTOS (OBLIGACIÓN DE INFORMAR EXIGENCIA D.S. N° 40).....</i>	<i>55</i>
<i>TITULO XXVIII: LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL.....</i>	<i>59</i>
<i>TITULO XXIX: LEY 20.105 "ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO".....</i>	<i>60</i>
<i>TITULO XXX: LEY N° 20.096 "ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO".....</i>	<i>61</i>
<i>TITULO XXXI: DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR.....</i>	<i>61</i>
<i>TITULO XXXI: DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES.....</i>	<i>63</i>
<i>TITULO XXXII: LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)</i>	<i>66</i>

TSOFT CHILE S.P.A.

<i>TITULO XXXIII: LEY DE LA SILLA</i>	<i>66</i>
<i>TITULO XXXIV: LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.....</i>	<i>67</i>
<i>TITULO XXXV: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD...</i>	<i>68</i>
<i>ANEXOS.....</i>	<i>70</i>
<i>ANEXO 1: “DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO”</i>	<i>70</i>
<i>ANEXO 2: “PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES”</i>	<i>74</i>
<i>ANEXO 3: “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO”</i>	<i>77</i>
Introducción:	77
Objetivo:.....	77
Alcance:	77
Definiciones:	78
Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:	82
III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	88
IV. DIFUSIÓN.....	89
ANEXO 4: “LEGISLACIÓN APLICABLE”	90

TSOFT CHILE S.P.A.

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- Jefe Inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de sección, jefe de Turno, Capataz, Mayordomo u otro. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
- Trabajador: Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la empresa por los cuales recibirá remuneración.
- Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional (Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744).
- Equipos de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- Accidente de Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. "Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro".
- La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otro medio igualmente fehaciente.
- Organismo Administrador del Seguro: Departamento de Seguridad Laboral de INP o mutualidad de la cual la empresa es adherente.
- Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

Artículo 2º.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, la Empresa debe entregar gratuitamente a cada uno de sus Trabajadores, un ejemplar del presente Reglamento; para ello y de modo de dejar constancia de ese hecho, al momento de entregarle a cada Trabajador un texto de este Reglamento, deberá firmar el comprobante de haber recibido en forma gratuita un ejemplar del presente Reglamento.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO II: DEL INGRESO

Artículo 3º.- Todo el personal que ingrese a la empresa TSOFT CHILE SpA., deberá presentar los siguientes antecedentes:

- Cédula de Identidad.
- Copia del aviso de cesación de servicios del empleador anterior y finiquito, si los hubiere;
- En el caso de los hombres, certificado que acredite estar con su situación militar al día;
- Certificados de estudios cursados o título técnico o profesional;
- Si el trabajador fuere menor de dieciocho años y el trabajo para el cual postule sea compatible con aquél que pueda desarrollar, según la legislación vigente, autorización de las personas que deban otorgarla, de acuerdo al Código del trabajo;
- Certificados de Matrimonio y Nacimientos, o Libreta de Familia, para el cobro de asignaciones familiares;
- Certificado médico que acredite que su condición física es apta para la realización de su actividad o examen pre ocupacional;
- Los demás antecedentes que la Empresa estime necesarios en relación al cargo en particular.

La presentación de antecedentes falsos o adulterados ocasionará las sanciones que la ley determine.

Artículo 4º.- Toda persona que ingresa a **TSOFT CHILE SpA.**, deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten.

Adicional a ello, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 20.422 del 10 de febrero de 2010, la empresa efectuará los ajustes necesarios y mantendrá los servicios de apoyo que permitan al trabajador(a) con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Salvo aquellas medidas específicamente señaladas por el ordenamiento jurídico, las medidas a adoptar dependerán de cada faena y de la discapacidad en particular que el trabajador presente.

En todo caso las medidas podrían incluir, entre otras, la instalación de rampas de acceso, la colocación de señales en braille, la instalación de instalaciones sanitarias adecuadas, entre otras.

En las secciones de la empresa en las cuales las funciones lo permitan existirán sillas o asientos a disposición de los trabajadores. Este derecho corresponderá ejercerlo a todos los trabajadores que se desempeñen en dichas funciones, a condición de que la labor lo permita y de acuerdo a instrucciones del jefe directo.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5º.- Todo Trabajador ingresado a la empresa **TSOFT CHILE SpA.**, deberá suscribir con un máximo de 15 días el respectivo Contrato de Trabajo. El plazo será de 5 días, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a 30 días. Este contrato de trabajo será suscrito en tres ejemplares del mismo tenor y valor que será firmado por las partes, uno de éstos quedará en poder del trabajador.

Artículo 6º.- Los menores de 18 años de edad y mayores de 16 años, podrán contratar la prestación de sus servicios sólo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

Además, sólo podrán contratar la prestación de sus servicios siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, acrediten el cumplimiento de la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia al colegio y su participación en programas educativos o de formación.

El Inspector del Trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el Trabajador. Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

Lo señalado precedentemente no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el Código Civil.

En ningún caso, los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias, ni que excedan las 30 horas semanales durante el periodo escolar, ni en trabajos que se ejecuten entre las 22 y las 07 horas en esta Empresa.

Los menores de 18 años no serán contratados para trabajos o faenas que requieran fuerzas excesivas, o que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Artículo 7º.- El Contrato de Trabajo de la empresa deberá contener las estipulaciones que determine la legislación vigente y especialmente lo siguiente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualización y domicilio de las partes.
- c) Fecha de Nacimiento del trabajador.
- d) Indicación de la función y taller o sección en la que se prestará el servicio.
- e) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- f) Distribución de la jornada de trabajo y duración de esta.
- g) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- h) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- i) Firma de las partes.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 8º.- Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo, se harán al dorso del mismo, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

TITULO IV: LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9º.- La jornada de trabajo, en adelante “La Jornada”, es el tiempo durante el cual el Trabajador debe efectivamente prestar sus servicios a la Empresa, y/o el tiempo en que él se encuentra a disposición de la Empresa sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales, distribuidas en un horario de lunes a viernes, de 8:30 horas y 18:30 horas, salvo respecto de aquellos trabajadores que no estén afectos a ella, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo, tales como Gerentes, Administradores, y todas las personas que trabajen sin fiscalización superior.

Artículo 10º.- La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días en 1 hora diaria, para que los trabajadores hagan uso de la colación. Este tiempo no se considerará trabajado, para computar la duración de la jornada diaria.

Artículo 11º.- La asistencia al Trabajo del personal de la empresa quedara registrada en el Libro de Asistencia, que se encuentra en la Recepción de la empresa.

Artículo 12º.- La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea al inicio o término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación.

Podrá excederse en la duración de la jornada diaria, en la medida que se deba evitar perjuicios en la marcha normal de la misma, cuando sobrevengan fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos o efectuar reparaciones impostergables a las máquinas o a las instalaciones. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO V: HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13º.- Se consideran horas extraordinarias aquellas en que la jornada del trabajador exceda la jornada ordinaria de 45 horas a la semana o de la jornada pactada en el contrato de trabajo, en caso que éstas fueren inferiores. En todo caso, las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas diarias y deberán ser trabajadas con pleno conocimiento y autorización de la empresa, lo que deberá quedar expresado en los formularios en uso en **TSOFT CHILE SpA.**

Artículo 14º.- Este trabajo efectuado en esas condiciones, será pagado con el 50% de recargo legal, junto con el sueldo mensual respectivo.

Artículo 15º.- No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

TITULO VI: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 16º.- Los trabajadores recibirán como remuneración las diversas prestaciones que hayan pactado en forma individual o colectiva. Estas podrán ser sueldos, sobresueldos, gratificaciones, participaciones, comisiones, bonos, tratos, asignaciones constitutivas o no constitutivas de remuneración, y demás prestaciones que los trabajadores pacten con la empresa en la forma indicada.

Artículo 17º.- El pago de las remuneraciones y demás prestaciones no constitutivas de remuneración se efectuará en el lugar de trabajo mediante moneda de curso legal, salvo que el trabajador haya solicitado el pago mediante vale vista, transferencia electrónica o cheque, a su nombre, en los días que se indique en los respectivos contratos individuales o en los instrumentos colectivos respectivos.

Artículo 18º.- La empresa pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que dispone el artículo 46º y siguiente en el Código del Trabajo.

Artículo 19º.- Del total de las remuneraciones, la empresa solamente deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo

Artículo 20º.- Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos y, aun así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 21º.- Junto con el pago de las remuneraciones mensuales, la Empresa entregará a cada Trabajador un comprobante, en duplicado, con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y los descuentos efectuados; el Trabajador deberá firmar y devolver a la empresa el original de dicha liquidación. En caso que proceda, dichos comprobantes deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que reciba el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO VII: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 22º.- Todos los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en el Contrato de Trabajo y lo que este Reglamento Interno determina y que evidentemente está dentro del marco jurídico laboral vigente. Especialmente lo siguiente:

- a) El respeto a sus superiores y compañeros de trabajo.
- b) Atender y cumplir las órdenes de trabajo que su jefe le imparta.
- c) Poner el máximo cuidado en el uso de las máquinas y materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes de la empresa y, por consiguiente, de su fuente de trabajo.
- d) Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado en firmar el Libro de Asistencia, tanto al inicio como al término de su jornada laboral.
- e) Respetar los procedimientos vigentes en la empresa, ya sea para hacer uso de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que la empresa establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.
- f) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa de los cuales haya sido nominado.

TITULO VIII: DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 23º.- El trabajador tendrá derecho a los permisos y licencias que le confiere la ley o a los que ha pactado con el empleador, pero siempre deberá hacerlos valer, comunicando a su jefe directo, el hecho de tomarse el permiso o licencia y la causa que lo motiva. Esta comunicación deberá hacerse a lo menos con 24 horas de anticipación a la fecha en que se hará efectivo el permiso respectivo y siempre por escrito. Será el jefe directo quién resolverá la solicitud, debiendo determinar si se deberá compensar el tiempo empleado. Acto seguido comunicará al departamento de personal este hecho y solicitará la papeleta correspondiente consignando en ella lo acordado. Sólo desde el momento en que el trabajador la suscriba se entenderá que ha sido otorgado el permiso y siempre se le entregará copia al trabajador.

En el caso de licencias médicas la comunicación se hará inmediatamente de otorgada la licencia correspondiente, sin perjuicio de que el trabajador pueda presentar la licencia al empleador dentro de los plazos que establece la normativa vigente. En los demás casos el trabajador sólo podrá hacer uso de los permisos que le confiera por escrito su jefe directo, informándose de ellos al departamento de personal. Con todo, será responsabilidad del jefe inmediato y de la jefa de personal vigilar el correcto llenado del libro de asistencia en estos casos.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 24º.- Se distinguen las siguientes clases de licencias:

- a) Por Servicio Militar y llamado a servicio activo: El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio Militar) o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse al trabajo deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras funciones similares en grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.
- b) La obligación del empleador de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares se extinguirá 30 días después de la fecha de licenciamiento que conste en el respectivo certificado, y en caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de 4 meses.
- c) En el caso de los reservistas llamados al Servicio Activo, por períodos inferiores a 30 días, recibirán la correspondiente remuneración de parte de su empleador.
- d) Licencia por enfermedad: El trabajador que por enfermedad estuviera impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia.
- e) Para los efectos de validez del aviso a que haya lugar, será necesaria la debida identificación de la persona de la empresa que recibe este aviso, con el fin de evitar una mala comunicación y el conocimiento oportuno de esa ausencia.
- f) Además del aviso, el trabajador enfermo deberá presentar el original del formulario de licencia médica que corresponda, dentro del plazo de dos días hábiles, contando desde la fecha de inicio de la enfermedad, en el establecimiento de trabajo. En caso de incumplimiento, no será responsabilidad de la empresa el eventual rechazo de la misma por la ISAPRE o Fonasa.
- g) Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.
- h) El Empleador deberá dejar constancia de la fecha de recepción de la licencia y no será responsable por licencias presentadas fuera de plazo. Dentro de los 3 días hábiles de recibida, el Empleador deberá enviarla a la ISAPRE correspondiente para su aprobación. Autorizada la licencia o tenida por aprobada por el transcurso de los plazos legales, constituirá el documento oficial que justifica la ausencia del Trabajador.
- i) Licencia por Accidente de Trabajo: Es toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte (artículo 5º, Título II, Ley N°16.744). Excepción: Los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

TSOFT CHILE S.P.A.

Los accidentes del trabajo se clasifican en:

- Accidente del trabajo, sufrido por “causa del trabajo”.
- Accidente del Trabajo, ocurrido con “ocasión del trabajo”.
- Accidente de trayecto.
- Accidente debido a fuerza mayor extraña.

Para que se configure un accidente, deben reunirse los siguientes requisitos:

- Existencia de una lesión.
- Incapacidad o muerte, a consecuencia de dicha lesión.
- Relación de causalidad entre la lesión y las labores que debe realizar el accidentado.

El Trabajador debe comunicar el accidente a su jefe directo, dentro de las 24 horas de ocurrido o producido. De no comunicarlo el Trabajador puede perder los derechos que le confiere la Ley, de acuerdo al artículo 74, Título VI; Decreto Supremo N°101 de la Ley N°16.744.

El Trabajador debe presentar al momento de atención su Cédula de identidad y la “Declaración Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debidamente firmada por su empleador.

Si la urgencia del traslado no da tiempo para extender y presentar la DIAT, ésta deberá ser enviada lo antes posible al centro de Atención donde se está atendiendo el Trabajador.

- a) Licencia por Enfermedad Profesional: Es aquella enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o por el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Toda persona que ingrese a la Empresa deberá tener un estudio pre-ocupacional de su mutual anterior, que deberá ser entregada la Empresa. Esto permitirá identificar si es portador de alguna enfermedad profesional, desligando de toda responsabilidad a la Empresa.

Anualmente, los trabajadores de la Empresa que estén expuestos a riesgos significativos, identificados en el análisis de los riesgos y medidos por los estudios de la ACHS, deberán ser sometidos a los exámenes pertinentes.

A todos los trabajadores que estén expuestos a riesgos significativos, la Empresa les suministrará los equipos de protección adecuados para controlar los riesgos. Será responsabilidad del Trabajador, preocuparse por usarlos de acuerdo a indicaciones de su línea de mando para evitar adquirir una enfermedad profesional o aumento del daño si hubiera sido detectado en las mediciones anuales.

TSOFT CHILE S.P.A.

Todo Trabajador que se detecte alterado, deberá incorporarse al programa de vigilancia médica de la Mutualidad a la que esté afiliada la Empresa.

El Trabajador debe presentar al momento de atención su Cédula de identidad y la "Declaración Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), debidamente firmada por su empleador.

- b) Licencia por Accidente de Trayecto: Es todo accidente que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, y que produzca incapacidad o muerte. Así también los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional, y que sufrieren un accidente a causa o con ocasión de estos estudios quedarán comprendidos dentro de este concepto y tendrán derecho a las prestaciones consiguientes.

Todo Trabajador al que le ocurra un accidente de trayecto, y que pueda presentarse en la empresa, será evaluado por el prevencionista de riesgos y/o el equipo de recursos humanos de la Compañía, quien lo derivará a la ACHS si corresponde.

El Trabajador que producto de un accidente de trayecto, se presentare directamente en la ACHS y estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia.

Al momento de la atención deberá presentar su cédula de identidad. Posteriormente la Empresa, cuando esté en conocimiento del accidente de trayecto, deberá enviar la DIAT (declaración individual de accidente del trabajo).

Para poder obtener prestaciones médicas y subsidios, el infortunio debe ser comprobado por algunos de los siguientes medios.

- Parte o constancia de Carabineros.
- Testigos de su accidente.
- Certificado de Atención en algún servicio de urgencia (con fecha y hora), sólo si por la urgencia del caso fue atendido en un Centro Asistencial externo a la Asociación Chilena de Seguridad, o mutual correspondiente.

TSOFT CHILE S.P.A.

Estos antecedentes deben ser entregados en el Centro de Atención de la ACHS donde fue atendido. Si se requiriere alguna otra información le será solicitada. Si la resolución acoge su accidente como de trayecto, el Trabajador tendrá derecho a recibir los beneficios que la Ley N°16.744 contempla. Si la resolución es negativa, o sea, se determina que el accidente que sufrió el Trabajador no corresponde a un trayecto directo, la atención otorgada se considerará como una atención de urgencia, por lo cual se extenderá una licencia médica y el Trabajador deberá continuar su procedimiento a través de su sistema previsional común de salud (Fonasa, Isapre, o servicio de Salud). El Trabajador deberá dar aviso al Departamento de Recursos Humanos dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia en los casos de enfermedad u otra causa de fuerza mayor que le impidan concurrir a sus labores.

- c) Licencia por maternidad: Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que se iniciará seis semanas antes del parto y que terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio que será pagado por los Organismos de Salud o Caja de Compensación, en su caso, a que se encuentra afiliada la trabajadora, plazo indicado podrá variar por causas de enfermedad debidamente comprobada.

Estos derechos no podrán renunciarse, quedando prohibido el trabajo de mujeres embarazadas o púerperas durante el período de descanso. Para los efectos de hacer uso del derecho de descanso de maternidad, la Trabajadora deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos un certificado médico, o de matrona, que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

La Empresa no podrá despedir o exonerar a la Trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, no obstante, cualquier estipulación en contrario, a menos de contar con la autorización o sentencia judicial ejecutoriada que así lo autorice, la que podrá concederse en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo.

Si, a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiera desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la empresa con el correspondiente certificado médico.

En todo caso está prohibido, de acuerdo al artículo 202 del Código del Trabajo que, durante el período de embarazo, la Trabajadora se desempeñe en trabajos considerados por las autoridades como perjudiciales para su salud, en este evento la trabajadora será trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Se entiende, especialmente como perjudiciales para la salud, aquellos trabajos que:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
- Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo
- El trabajo nocturno
- El trabajo en horas extraordinarias, y
- Aquellas que la autoridad competente declare inconvenientes para el estado de gravidez.

TSOFT CHILE S.P.A.

La Empresa se atenderá a las diversas disposiciones legales destinadas a la protección de la maternidad.

- d) Licencia por Paternidad: De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semana o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción de un hijo, contado desde la notificación de la respectiva resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N°19.620. Este derecho es irrenunciable.

- e) Permiso Postnatal Parental:

- i. Modalidades:

De conformidad a lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental el cual se iniciará inmediatamente terminado el permiso postnatal, caso en el cual las trabajadoras deberán optar por alguna de las siguientes modalidades

- a. Alternativa a: Permiso postnatal parental de doce (12) semanas a continuación del período postnatal, recibiendo el correspondiente subsidio legal, del cual se deducirán las imposiciones previsionales y descuentos legales que correspondan por la entidad pagadora.
 - b. Alternativa b: La trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, gozando de un permiso postnatal parental de dieciocho (18) semanas. En este caso percibirá el cincuenta por ciento del subsidio legal a que se hace referencia en la letra anterior, y a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las remuneraciones con carácter variable a que tenga derecho.

Para el ejercicio de la modalidad indicada en la Alternativa b. anterior, la trabajadora deberá dar aviso al empleador con copia a la Inspección del Trabajo, por medio de carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, comunicándoles que ejerció la modalidad establecida en la Alternativa b del párrafo anterior. En caso contrario la trabajadora deberá hacer uso del permiso postnatal parental según la modalidad establecida en la Alternativa a. precedente.

TSOFT CHILE S.P.A.

Esta carta no será necesario enviarla si es que la mujer decide ejercer su Permiso Postnatal Parental de acuerdo a la Alternativa de la letra (a) anterior, salvo que decida ceder parte de su Permiso Postnatal Parental al padre del menor, conforme lo indicado en el párrafo “De la Cesión del Permiso Postnatal Parental”.

En el caso de aquellas trabajadoras no afectas a límite de jornada de trabajo, conforme lo establecido por el artículo 22 del Código del Trabajo y su contrato, para ejercer el Derecho referido en la Alternativa (b) del primer párrafo deberán acordar con la empresa la forma en que se distribuirá su jornada laboral. Este acuerdo deberá constar por escrito en un anexo al contrato de trabajo, cuya duración corresponderá a las 18 semanas del Permiso Postnatal Parental, el que deberá estar firmado a más tardar al momento de la incorporación. Lo anterior es sin perjuicio del aviso y demás requisitos a que hizo referencia respecto de la Alternativa b anterior.

Con todo en caso que la naturaleza de las labores y las condiciones en que la trabajadora las desarrolla en la empresa, sean tales que solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal, facultará al empleador para negar la solicitud de reincorporación parcial. En éste caso, el empleador deberá de manera fundamentada informar a la trabajadora por medio de carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de tres días contados desde la recepción del aviso enviado por parte de la misma, haciendo referencia al ejercicio de la modalidad establecida en la Alternativa b ya referida, En este caso la trabajadora podrá reclamar dicha negativa ante la Inspección del Trabajo, dentro de tres días hábiles contados desde que se tome conocimiento de la comunicación del empleador.

ii. De la Cesión del Permiso Postnatal Parental:

A partir de la séptima semana del permiso postnatal parental, en caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre podrá hacer uso de este permiso por el número de semanas que ésta misma indique (esto es, la “cesión” de parte del Permiso Postnatal Parental). Por lo anterior, la madre necesariamente deberá tomar a lo menos 6 semanas completas de Permiso Postnatal Parental, en cualquiera de las modalidades que se hubieren informado. En caso que ceda este derecho al padre, el número de semanas cedido deberán ubicarse en el período final del permiso, gozando en este caso del mismo subsidio que le correspondería a la madre, pero en base a sus remuneraciones y al número de semanas cedidas. Para hacer uso de este derecho se deberá dar aviso al empleador con copia a la Inspección del Trabajo, por medio de carta certificada enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, comunicándoles el número de semanas cedidas al padre. En caso contrario, la madre deberá hacer uso del permiso postnatal parental en la forma indicada en la Alternativa a. ya indicada en el punto anterior.

TSOFT CHILE S.P.A.

El padre a quien se haya cedido semanas de Permiso Postnatal Parental, de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo a las condiciones y requisitos señalados, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviado, a lo menos con, con 10 días de anticipación a la fecha del uso del referido permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Una copia de dicha comunicación deberá ser despachada al empleador de la trabajadora, dentro del mismo plazo.

Con todo en caso que la naturaleza de las labores y las condiciones en que el trabajador cedido las desarrolla en la empresa, sean tales que solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que el trabajador cumplía de acuerdo a su contrato de trabajo, facultará al empleador para negar la solicitud de reincorporación parcial. En éste caso, el empleador deberá de manera fundamentada informar al trabajador por medio de carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de tres días contados desde la recepción del aviso enviado por parte del mismo, haciendo referencia a la cesión del Permiso Postnatal Parental, En este caso la trabajador podrá reclamar dicha negativa ante la Inspección del Trabajo, dentro de tres días hábiles contados desde que se tome conocimiento de la comunicación del empleador.

Todo lo anterior sin perjuicio de otros derechos que se establecen en el Código del Trabajo legislación vigente aplicable.

f) Permiso por enfermedad del menor de un año:

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiese corresponder.

TSOFT CHILE S.P.A.

g) Permiso por enfermedad del menor de 18 años:

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor. Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado. El tiempo no trabajado deberá ser restituído por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias. En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa. Iguaes derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6°, de la Ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa. En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

h) Permiso en caso de Fallecimiento:

En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio, gozando de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

TSOFT CHILE S.P.A.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. Los días de permiso en caso de fallecimiento no podrán ser compensados en dinero.

i) Permiso para exámenes de mamografía y próstata:

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

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

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario

j) Permiso en caso de contraer matrimonio:

En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

TSOFT CHILE S.P.A.

k) Permiso de alimentación:

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO IX: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 25º.- Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
- b) Permanecer en la empresa sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación a un permiso.
- c) Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece TSOFT CHILE SpA.
- d) Vender, Consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como así también, dormir y/o comer en los mismos.}
- e) Adulterar el Libro de Asistencia o cualquier otro documento en uso de la empresa. Se prohíbe especialmente a todo trabajador, rellenar o firmar hojas del libro de asistencias que correspondan a sus compañeros, cualquiera sea la circunstancia.
- f) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
- g) Reñir con sus compañeros o Jefes.
- h) Usar con fines inadecuados o no usar los elementos de seguridad.
- i) Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una "conducta de acoso sexual"
- j) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.
- k) Fumar dentro de las dependencias de la empresa o utilizar vaporizadores electrónicos al interior de la misma.

TITULO X: DEL ACOSO SEXUAL Ley N° 20.005

PREAMBULO:

La Ley N° 20.005 corresponde a una manifestación del pleno reconocimiento de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, tal como en su momento lo hiciera la ley N° 19.759, del 2001, que modificó el inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo, señalando que " el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

De este modo, la represión del acoso sexual tiene su fundamento en el respeto y promoción de los derechos fundamentales de la persona afectada en el trabajo, cuestión que exige a las empresas, tal como lo señala la nueva redacción del artículo 153 del Código del Trabajo, la creación de "un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". Especialmente relevante en la prevención y represión del acoso sexual en el ámbito laboral, es el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo que señala que "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

TSOFT CHILE S.P.A.

El acoso sexual corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona, cuestión, por lo demás, expresamente protegida en la nueva redacción del artículo 2º del Código del Trabajo al señalar que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona".

ESTIPULACIONES PARA GARANTIZAR UN AMBIENTE LABORAL DIGNO Y DE MUTUO RESPETO ENTRE LOS TRABAJADORES.

Artículo 26º.- La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en óptimas condiciones.

Artículo 27º.- La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 28º.- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

La Empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno. Para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

Artículo 29º.- Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa TSOFT CHILE SpA., o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 30º.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 31º.- La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 32º.- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 33º.- El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 34º.- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 35º.- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 36º.- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 37º.- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo(s) de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 38º.- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar dentro de los 30 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar dentro de los plazos señalados por ley (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 39º.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar dentro de los 30 días de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder del plazo estipulado por la ley, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 40º.- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar dentro del plazo estipulado por la ley después de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 41º.- El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 42º.- Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 43º.- Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

TITULO X BIS: DEL ACOSO LABORAL

Artículo 44º.- Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral es una conducta consciente y sistemática, repetitiva, de hostigamiento contra un trabajador. La más común es la que se da de un jefe a un empleado (descendente), pero también se puede dar entre pares (horizontal) o incluso de subordinados hacia sus jefes (ascendente).

Artículo 45º.- Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso laboral por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa **TSOFT CHILE SpA.**, o a la Inspección del Trabajo competente.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 46º.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 47º.- La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 48º.- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 49º.- El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o el re destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 50º.- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 51º.- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral.

Artículo 52º.- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 53º.- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo(s) de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 54º.- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar dentro de los 30 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar dentro de los plazos señalados por ley (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

Artículo 55º.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar dentro de los 30 días de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso laboral y su fecha de emisión no podrá exceder del plazo estipulado por la ley, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 56º.- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar dentro del plazo estipulado por la ley después de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 57º.- El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 58º.- Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 59º.- Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XI: Ley N° 21.643 DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Principios Generales

Artículo 60°.- Todo colaborador/a deberá dar a sus superiores, pares y subalternos un trato respetuoso, libre de cualquier tipo de violencia, respetando la dignidad de toda persona y con perspectiva de género.

Son contrarias a los principios de TSOFT CHILE SPA, entre otras, las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, entendiéndose por estas, lo siguiente:

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

Artículo 61°.- Las colaboradoras/es tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Para tal efecto, la Empresa ha elaborado y puesto a disposición de los colaboradores/as un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo (el Protocolo), el que se incluye como Anexo el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 62°.- En el Protocolo, entre otras materias, se identifican los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; se consignan las medidas para prevenir y controlar tales riesgos; se definen las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores/as respecto de los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección adoptadas respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, como las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, violencia en el trabajo y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 63º.- La Empresa mantiene diferentes canales para la recepción de denuncias asociadas a hechos constitutivos de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, las que son las siguientes:

- A. T-escuchocl@tsoftglobal.com
- B. Líderes o jefaturas directas,

Del procedimiento

Artículo 64º.- Los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, debido proceso y perspectiva de género.

Artículo 65º.- Todo Trabajador/a, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán los siguientes derechos:

- a) Derecho a que se adopten e implementen por parte del Empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Derecho a que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- c) Derecho a que se adopten, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo y protección necesarias en el procedimiento de investigación, incluyendo el derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744.
- d) Derecho a que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el Empleador disponga y aplique las medidas o sanciones que correspondan.

Artículo 66º.- La denuncia podrá presentarse ante el Empleador o ante la Inspección del Trabajo. Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, el Empleador informara al/la denunciante de los canales existentes para denunciar los hechos al Ministerio Público o autoridades policiales.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 67º.- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

La denuncia deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Informar del vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.

En caso que la denuncia se formule en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos referidos en esta cláusula, debiendo entregar una copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Artículo 68º.- De ser presentada la denuncia ante el Empleador, este informará al denunciante que la investigación podrá ser realizada por la empresa o ser derivada a la Dirección del Trabajo.

En caso que la investigación sea realizada por la empresa, esta informara a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de 3 días desde la recepción de la denuncia, del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas.

Si el denunciado fuere un gerente, administrador, o alguna de las personas que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la Empresa, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, lo que será informado al denunciante.

Artículo 69º.- Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, el trabajo remoto y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744., pudiendo el Empleador, durante la sustanciación de la investigación interna, adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya establecidas, considerando las particularidades de cada caso.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 70º.- Recibida la denuncia, la Empresa deberá designar a la persona a cargo de la investigación.

El denunciante podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, impugnación que será resuelta fundadamente por el Empleador.

Artículo 71º.- La persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

En especial la investigación interna deberá considerar antecedentes tales como protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; Reglamento interno de Orden higiene y Seguridad; Contratos de Trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; entre otras.

La investigación deberá constar por escrito, ya sea en papel o en documentos electrónicos, debiendo incluir todos los antecedentes de la investigación y antecedentes probatorios aportados por las partes o decretados por la persona a cargo de la investigación.

Las notificaciones que deban practicarse en la investigación se realizarán a través de correo electrónico, a las direcciones de correo institucionales.

Las actuaciones y diligencias deberán realizarse en días hábiles, de lunes a viernes y en horario de 8:30 a 18:00 horas; las diligencias iniciadas en horario hábil podrán continuarse hasta su terminación, aun después de la hora antes indicada.

Artículo 72º.- La investigación deberá concluir con un informe de la persona que efectuó la investigación el que dará cuenta de la denuncia, de los principales aspectos de la investigación, de las conclusiones de la misma y de las sanciones recomendadas incluyendo los fundamentos de aquello.

El informe será remitido al Gerente de Personas y al Gerente del Área en la que desempeña sus labores la persona denunciada quienes deberán definir en definitiva la sanción a imponer en caso de acreditarse los hechos de la denuncia

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 73º.- El informe deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- d) Registrar si la persona a cargo de la investigación recibió o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio.
- e) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- f) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- g) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- h) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- i) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- j) La propuesta de sanciones cuando correspondan.

Artículo 74º.- La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia.

Artículo 75º.- Dentro del plazo de 2 días luego de finalizada la investigación interna, el Empleador remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, la que tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada.

En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 76º.- Notificado el Empleador del pronunciamiento de la dirección del Trabajo deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 77º.- Para los efectos de las sanciones a aplicar, el empleador deberá considerar las siguientes circunstancias agravantes

- a) Grado de afectación psicológica conforme lo determinado por la ACHS
- b) Amonestaciones previas del denunciados por hechos similares a los denunciados
- c) Existencias de más de 2 amonestaciones por cualquier hecho durante los 24 meses anteriores

Por su parte se considerarán circunstancias atenuantes

- a) Inexistencia de amonestaciones durante los últimos 24 meses
- b) Reconocimiento temprano del denunciado de los hechos objeto de la denuncia junto con el ofrecimiento de denuncias públicas al denunciante
- c) Implementación de medidas reparatorias de parte del denunciado

Las sanciones podrán considerar amonestación verbal o escrita, multas pecuniarias conforme el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y la desvinculación del denunciado (Art. 160 N° 1 letras b) y f) del código del Trabajo).

Dichas sanciones podrán considerar medidas adicionales tales como asistir a determinadas capacitaciones para mejorar aspectos asociados a las relaciones laborales o similares.

En caso de determinarse la existencia del acoso sexual denunciado, la sanciones siempre será la desvinculación del trabajador por la causal contemplada en el Art. 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo

Artículo 78º.- En el caso de conductas de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia, las que incluyen denuncias o querellas ante el Ministerio Público; no permitir que el denunciado ingrese en las oficinas/sucursales del Empleador por un periodo determinado, eliminar al proveedor, empleador del denunciado, de los proveedores contratados por el Empleador, entre otras .

Artículo 79º.- En caso de acreditarse que la denuncia formulada ha sido manifiestamente falsa o carente de fundamento, el Empleador podrá aplicar alguna de las sanciones referidas en la cláusula anterior al denunciante.

Artículo 80º.- El Trabajador sancionada con el despido, podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador (o de la Dirección del Trabajo) que motivaron el despido.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XII: FERIADO ANUAL

Artículo 81º.- Los trabajadores que cumplan un año o más en la empresa, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración íntegra.

Artículo 82º.- Para estos efectos, el día sábado será considerado inhábil respecto de todos los trabajadores de la Empresa, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los sábados y domingos incluidos en ese periodo.

Artículo 83º.- El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejase de prestar servicios a la empresa antes de cumplir un año de trabajo, se le pagará el feriado proporcional al tiempo trabajado incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del contrato.

Artículo 84º.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo de las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos periodos de feriado consecutivos.

TITULO XIII: DELEGADO DEL PERSONAL

Artículo 85º.- Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato, siempre que su número y representatividad le permita constituirse, podrán elegir un Delegado de Personal, el que para ser elegido deberá cumplir con los requisitos para ser Director Sindical, vale decir, cumplir con los requisitos señalados en los respectivos estatutos.

TITULO XIV: INFORMACION, PETICIONES, RECLAMOS Y SUGERENCIAS

Artículo 86º.- Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán ser canalizadas por intermedio del Departamento de Personal de la empresa.

Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán hacerse a la Gerencia General, la que le contestará en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación. Estas se tramitarán por intermedio del Delegado de Personal o por los Sindicatos según corresponda.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XV: LAS SANCIONES

Artículo 87º.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

- Grado 1.- Amonestación Verbal
- Grado 2.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- Grado 3.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.

TITULO XVI: TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 88º.- La terminación del Contrato de Trabajo y estabilidad en el empleo se regulará por lo previsto en el artículo 159 al 178 del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, de las cuales se transcriben parte de ellos, a saber:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del Trabajador, comunicada a la Empresa con a lo menos 30 días de anticipación.
- c) Muerte del Trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el Contrato, La duración del Contrato de Trabajo de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El Trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de Trabajo a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

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

- a) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; y
- b) Caso fortuito o fuerza mayor.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 89°.- El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el Empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - Conductas de acoso sexual;
 - Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - Conducta inmoral del Trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña,
 - Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo Contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del Trabajador, entendiéndose por tal:
 - La salida intempestiva e injustificada del Trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del Empleador o de quien le represente, y
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato;
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 90°.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el Empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la Empresa, establecimiento o Servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en su productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de los Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración, el Contrato de Trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, no se requerirá de esta anticipación cuando el empleador pague al Trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

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

Artículo 91°.- La invalidez, total o parcial, no es causa para el término del contrato de trabajo, el trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en el Artículo 163 del Código del Trabajo.

Artículo 92°.- Al término del Contrato de Trabajo, la empresa a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

Artículo 93°.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al Contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159° y en el Artículo 160° del Código del Trabajo.

Artículo 94°.- Para proceder al despido de un trabajador el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido. Si el empleador no hubiese efectuado el integro de dichas cotizaciones al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato.

Artículo 95°.- Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XVII: DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 96º.- La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. No se considerarán arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 97º.- Todo Trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, tiene derecho a reclamarlos por escrito al Jefe de personal.

Artículo 98º.- El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamenta señalando motivos concretos y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.
- b) Recibido el reclamo, la Empresa deberá investigar y resolver en un plazo máximo de 30 días, para lo cual el jefe de personal designará para estos efectos a un Trabajador debidamente capacitado para conocer de esta materia.
- c) La respuesta de la Empresa deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al Trabajador a través del departamento de personal dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos.
- d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que este se considere terminado.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XVIII: DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO, CÉDULA DE IDENTIDAD, LEYES DE PREVISIÓN Y MENORES

Artículo 99º.- Para objeto de verificar el cumplimiento de las leyes que reglan el servicio militar obligatorio y la obtención de la cédula de identidad la empresa deberá requerir el certificado y/o la copia respectiva al momento de la contratación. Sin perjuicio de aquello, la empresa podrá solicitar al trabajador los documentos originales antes mencionados en caso de existir duda en cuanto a su autenticidad.

Artículo 100º.- Si la empresa requiriese la contratación de los servicios de menores de edad, deberá siempre solicitar la documentación que acredite la autorización de los padres o tutor y el cumplimiento de la obligación escolar.

Artículo 101º.- Con el objeto de verificar el cumplimiento de las leyes de previsión cualquier trabajador podrá solicitar por escrito y formalmente al jefe de personal copia de sus planillas de cotizaciones pagadas.

LIBRO II: NORMAS DE HIGENE Y SEGURIDAD

Artículo 102º.- El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos o representante en estas materias por parte de la empresa o trabajadores respectivamente.

TITULO XIX: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 103º.- Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

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

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trabajo o en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el Organismo Administrados respectivo, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente valederos como, por ejemplo, dos testigos que hayan presenciado el accidente.

Artículo 104º. - Será obligación de todo trabajador dar cuenta inmediata a su Jefe directo, o a quien lo reemplace, de cualquier accidente ocurrido o daño ocasionado durante las horas de trabajo a personas o equipos, en el que haya tenido participación o tomado conocimiento.

Artículo 105º.- Deberá solicitarse atención médica en todo accidente del trabajo con lesión que ocurra al Personal de la Empresa, de acuerdo al procedimiento establecido en la empresa.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 106º.- Cada vez que ocurra un accidente con lesión, el Jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente, a la Gerencia respectiva y a la Gerencia de Recursos Humanos para que se adopten las medidas de prevención que procedan, sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda hacer el Experto en Prevención de Riesgos o Personal técnico del Organismo Administrador respectivo.

Artículo 107º.- En los casos que el accidente haya ocurrido por negligencia inexcusable del accidentado se atenderá a las implicancias que señalan las leyes.

Artículo 108º.- El Organismo Administrador respectivo será la institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece la Ley 16.744 para con el Personal de trabajadores de la Empresa. Estos últimos quedaran sujetos tanto a las normas de dicha ley, sus decretos reglamentarios vigentes o los que en el futuro se dicten.

Artículo 109º.- La Empresa proporcionará los elementos de protección personal que se requieren de acuerdo a las funciones de los diferentes cargos.

Artículo 110º. - La Jefatura respectiva será directamente responsable, según proceda, en lo que se refiere a instrucción de prevención de riesgos, de la aplicación de las normas de Higiene y Seguridad y control del uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad.

TITULO XX: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 111º.- De acuerdo a lo establecido en el Artículo 66 de la Ley Nº 16.744 y el Decreto 54, En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 112º.- Este Comité estará integrado por seis personas, de las cuales tres serán representantes de los trabajadores y los otros tres representarán al empleador.

Artículo 113º.- Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente que sólo concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o como se determine por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 114º.- El Comité se reunirá en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del empleador.

Artículo 115º.- En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiese originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 116º.- Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ello será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Artículo 117º.- El Comité Paritario deberá funcionar en forma coordinada con el Experto en Prevención de Riesgos, cuando de acuerdo a la ley este último corresponda.

Artículo 118º.- Las funciones del Comité Paritario serán las siguientes:

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa, como de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad. Para estos efectos el Comité Paritario desarrollará una labor permanente y, además, elaborará programas orientados a este fin.
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- d) Indicar la adopción de toda medida de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- e) Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador.
- f) Promover la capacitación de los trabajadores, orientados a realizar su trabajo en forma segura.
- g) Decidir si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

Artículo 119º.- La empresa otorgará las facilidades del caso y adoptará las medidas necesarias para que el Comité funcione adecuadamente.

TITULO XXI: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 120º.- Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Artículo 121º.- Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles Accidente de Trayecto. A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo.

Artículo 122º.- De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

Artículo 123º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley Nº 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.

Los Jefes Directos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 124º.- Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidente o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

Artículo 125º.- El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo 126º.- Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo 127º.- Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

Artículo 128º.- Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato. Además, deberá dar aviso de inmediato a su jefe o cualquier ejecutivo de la empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personal o ambiente en el cual trabaje.

Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado en la sucursal más cercana a la empresa del Instituto de Normalización Previsional (Departamento de Seguridad Laboral), dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente (Declaración Individual de Accidente del Trabajo DIAT).

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador (Asociación Chilena de Seguridad) la empresa, y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

Artículo 129º.- Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Artículo 130º.- El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 131º.- Cuando a juicio del Organismo Administrador (Departamento de Seguridad Laboral de INP) se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 132º.- En el caso de producirse un accidente en la empresa que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar de trabajo por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

Artículo 133º.- Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

Artículo 134º.- Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

Artículo 135º.- El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo 136º.- Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

Artículo 137º.- El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

Artículo 138º.- No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencinas u otros.

Artículo 139º.- Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia de la empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

Artículo 140º.- En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 141º.- Clases de fuego y formas de combatirlo:

- a) Fuegos Clase A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).
- b) Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y espumas (LIGHT WATER).
- c) Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.
- d) Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo 142º.- Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los interruptores o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 143º.- El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Artículo 145º.- Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

TITULO XXII: CONTROL DE SALUD

Artículo 146º.- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

Artículo 147º.- Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro (Departamento de Seguridad Laboral de INP) se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XXIII: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 148º.- Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- b) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- c) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- d) Penetrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- e) Empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa, cualquiera sea el horario.
- f) Alterar el registro llevado en el Libro de asistencia, respecto de la hora de llegada o de salida propia o de cualquier trabajador
- g) Tratar por propia cuenta las lesiones que hayan sufrido en algún accidente.
- h) Permitir que personas no capacitada traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- i) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- j) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- k) Romper, rayar, retirar avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- l) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
- m) Apropiarse o usar elementos de protección personal perteneciente a la empresa o asignado a algún otro compañero de trabajo.
- n) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la empresa.
- o) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- p) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones torceduras.
- q) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- r) Manipular manualmente cargas superiores a los 25kg. sin ayuda mecánica.
- s) Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kg.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XXIV: DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

Artículo 149°.- El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones del organismo administrador, será sancionado con multa de hasta 25% del salario diario. Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

“En caso de infracciones a las normas de orden contenidas en el presente reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos del bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas”.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento del 10% para el fondo destinado a rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

Artículo 150°.- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultando en el presente reglamento, la empresa se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.

Artículo 151°.- Cuando el trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el Artículo 110° de este reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 157° del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XXV: PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)

De acuerdo al mandato efectuado por el artículo 16 del Decreto N° 40 de 1969, se reproducen los siguientes artículos, de la ley N° 16.744 y del Decreto Supremo N° 101 en el entendido de que las referencias hechas al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud o al Fondo Nacional de Salud:

Artículo 152º.- “Artículo 76 Ley 16.744”:

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

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento”.

Artículo 153º.- Artículo 77 Ley N° 16.744:

“Los afiliados o sus derecho - habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiera notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos”.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 154º.- Artículo 77 bis, ley Nro. 16.744:

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

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

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

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

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

TSOFT CHILE S.P.A.

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

Artículo 155°.- Artículo 78 Ley 16.744: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d) Un abogado.

Los miembros de esta comisión serán designados por el presidente de la República en la forma que determine el Reglamento.

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la comisión, la que, en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.”

Artículo 156°. - Artículo 71 DS 101: En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

TSOFT CHILE S.P.A.

- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 157º.- Artículo 72 D. S. Nº 101 Artículo 72.- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

TSOFT CHILE S.P.A.

- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 158º.- Artículo 73 D.S. N° 101: Artículo 73.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremi la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

TSOFT CHILE S.P.A.

- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 159º.- Artículo 74 D.S. Nº 101: Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - "Base de Datos Ley Nº 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley Nº 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 160º.- Artículo 75 D.S. Nº 101: Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "Alta Médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan. Se entenderá por "Alta Médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 161º.- Artículo 76 D.S. Nº 101: El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

TSOFT CHILE S.P.A.

- f) Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.

Artículo 162º.- Artículo 76 BIS D.S. N° 101: "Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado. Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

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

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

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

TSOFT CHILE S.P.A.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior. Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

Artículo 163º.- Artículo 77 D.S. Nº 101: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 164º.- Artículo 78 D.S. Nº 101: La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 165º.- Artículo 79 D.S. Nº 101: La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

Artículo 166º.- Artículo 80 D.S. Nº 101: “ Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 167º.- Artículo 81 D.S. Nº 101: “El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos”.

TSOFT CHILE S.P.A.

Artículo 168º.- Artículo 90 D.S. N° 101: "La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la ley 6.395 y;
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 169º.- Artículo 91 D.S. N° 101: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 170º.- Artículo 92 D.S. N° 101: La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver. Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

Artículo 171º.- Artículo 93 D.S. N° 101: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

TITULO XXV: ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 172º.- Departamento de Prevención de Riesgos

Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un Experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores de la empresa y de la magnitud de los riesgos que ésta presente (D.S.40).

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XXVII: RIESGOS TIPICOS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y METODOS DE TRABAJO CORRECTOS (OBLIGACIÓN DE INFORMAR EXIGENCIA D.S. Nº 40)

Artículo 173º.- El empleador deberá 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.

Informará especialmente acerca de los elementos productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y Prevención que deben adoptar para evitar riesgos.

Artículo 174º.- El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 175º.- En los almacenes tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, el empleador deberá mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores. Esta obligación también se hace extensiva a los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que desempeñen lo permitan. El incumplimiento de esta normativa, implica la sanción establecida en el artículo 193 del Código del Trabajo.

Artículo 176º.- Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

Riesgo	Consecuencias	Medidas Preventivas
Sobre esfuerzos en manejo de materiales	Lesiones en espalda, heridas, fracturas	<ul style="list-style-type: none"> • Doblar las rodillas al levantar. • No levantar más de 50 kg manualmente. • Usar elementos auxiliares si es necesario. • Usar equipo de protección personal (EPP).
Caídas del mismo y distinto nivel	Esguinces, torceduras, heridas, fracturas, contusiones, lesiones múltiples, parálisis, muerte	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar correr en el establecimiento. • Usar pasamanos en escaleras. • Verificar el estado de las escaleras antes de usarlas. • Seguir normas de construcción para superficies de trabajo. • No usar andamios para almacenamiento. • Usar escalas con ángulo adecuado y no metálicas en trabajos eléctricos.

TSOFT CHILE S.P.A.

Riesgo	Consecuencias	Medidas Preventivas
Altura (Sobre 2 metros)	Caídas, lesiones graves	Usar arnés de sujeción; Andamios con estructura completa, barandas y rodapiés.
Contacto con fuego u objetos calientes	Quemaduras, Asfixias, Fuego descontrolado, Explosión, Muerte	No fumar en áreas prohibidas; Verificar conexiones eléctricas; No almacenar materiales inflamables incorrectamente; Evitar derrames de combustibles.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras, Asfixia, Fibrilación, Tetanización, Lesiones, Shock	Usar equipo de protección personal; No hacer uniones defectuosas; No usar enchufes deteriorados; Mantener equipos; No intervenir sin autorización; No actos temerarios; Normalizar instalaciones; Capacitar personal.

TSOFT CHILE S.P.A.

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Trabajo Eléctrico	Accidentes eléctricos, incendios.	<ul style="list-style-type: none"> Supervisar los trabajos eléctricos.
	Electrocución, quemaduras.	<ul style="list-style-type: none"> Informar y señalizar con tarjetas de seguridad en tableros eléctricos.
	Daños en la infraestructura.	<ul style="list-style-type: none"> Mantener señalética en tableros eléctricos.
	Desastres relacionados con fallas eléctricas.	<ul style="list-style-type: none"> Asegurarse de cumplir normas y procedimientos establecidos.
Exposición a Productos Fitosanitarios	Intoxicaciones, dermatitis.	<ul style="list-style-type: none"> Seguir estrictamente las instrucciones del envase o procedimiento.
	Neumonitis, enfisemas y fibrosis pulmonar.	<ul style="list-style-type: none"> Usar ropa impermeable y respirador con cartucho químico.
	Malformaciones congénitas en mujeres embarazadas.	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar la dosificación exacta.
		<ul style="list-style-type: none"> Aplicar en ambientes sin altas temperaturas ni viento.
		<ul style="list-style-type: none"> Respetar tiempos de reingreso y carencia.
		<ul style="list-style-type: none"> No permitir que mujeres embarazadas manipulen los productos.
		<ul style="list-style-type: none"> No fumar, comer o mascar chicle durante la aplicación.
		<ul style="list-style-type: none"> No usar envases vacíos para almacenar alimentos o agua.
		<ul style="list-style-type: none"> No jugar ni lanzar productos a compañeros.

TSOFT CHILE S.P.A.

Golpeado con o por, Estructuras, Equipos, Materiales, Mobiliario, Camiones, Camionetas, Furgones y/o Autos	Contusiones, incapacidades, contusiones, fracturas, TEC, poli	<ul style="list-style-type: none"> • Uso correcto de equipos de protección personal.
		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los trabajadores.
		<ul style="list-style-type: none"> • Usar guantes y lentes de seguridad.
		<ul style="list-style-type: none"> • No dejar materiales sobresalientes.
		<ul style="list-style-type: none"> • Mantener cajones de herramientas en orden.

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Condiciones inseguras en el área de trabajo	Caídas, tropiezos, accidentes por objetos mal almacenados	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener escritorios y archivadores cerrados. • Almacenar herramientas y materiales de forma ordenada. • Mantener zonas de trabajo ordenadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones. • No apoyar máquinas cerca de los bordes. • Mantener una distancia mínima de 0,90 m entre pasillos y objetos. • No usar cajones o cajas para alcanzar objetos en altura. • Asegurar un correcto almacenamiento y apilamiento de insumos. • Respetar el área de demarcación de zona de trabajo. • Respetar normas de tránsito y límites de velocidad.
Exposición a ruido	Disminución o pérdida de la capacidad auditiva, hipoacusia neurosensorial	<ul style="list-style-type: none"> • Usar protectores auditivos permanentes (fonos o tapones). • Evitar el uso de equipos de audio personales (radio, mp3). • Realizar controles médicos permanentes (audiometrías). • Solicitar evaluaciones ambientales de ruido si hay fuentes de ruido.

Riesgo	Consecuencias	Medidas Preventivas
Proyección de partículas	<ul style="list-style-type: none"> • Conjuntivitis, erosiones, quemaduras, pérdida de la visión, contusiones. • Introducción de cuerpos extraños en los ojos y cara. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de máquinas. • Equipos de protección personal: lentes, gafas, caretas. • Uso de biombos. • Precaución con basuras y polvos.
Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa	<ul style="list-style-type: none"> • Poli contusiones, heridas, atrapamientos, amputaciones, fracturas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de trabajo. • Capacitación sobre maquinaria. • Ropa ajustada, pelo amarrado, sin equipos de música. • Mantener protecciones, usar herramientas auxiliares.
Exposición a vapores de solventes	<ul style="list-style-type: none"> • Dermatitis, irritaciones respiratorias, quemaduras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ventilación general. • Cerrar envases, usar guantes, protección respiratoria. • Leer indicaciones en productos, rotular envases, llevar inventario diario.

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

Artículo 177º.- 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 178º.- 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."

TSOFT CHILE S.P.A.**TITULO XXIX: LEY 20.105 "ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO".****Artículo 179º.-**

- a) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:
 - i. Establecimientos de educación pre básica, básica y media;
 - ii. Recintos donde se expendan combustibles;
 - iii. Aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
 - iv. Medios de transporte de uso público o colectivo;
 - v. Ascensores.

- b) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:
 - i. Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
 - ii. Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
 - iii. Establecimientos de salud, públicos y privados;
 - iv. Aeropuertos y terrapuertos;
 - v. Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
 - vi. Gimnasios y recintos deportivos;
 - vii. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general; Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público. En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

Artículo 180º.- Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.

TSOFT CHILE S.P.A.**TITULO XXX: LEY N° 20.096 "ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO"**

Artículo 181°. - Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los trabajadores regidos por las leyes N° 18.834 y N° 18.883, en lo que fuere pertinente.

TITULO XXXI: DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

Artículo 182°.- La expresión “estar expuestos a radiación ultravioleta” que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

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

TSOFT CHILE S.P.A.

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

- a) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- b) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- c) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- d) Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.
- e) Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

MARCO LEGAL EXISTENTE

Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que el artículo 3° del Decreto Supremo 594 MINSAL y el artículo 184° del Código del Trabajo establecen la obligación del empleador de proteger la salud y la vida de sus trabajadores y de terceros contratistas.

Por otra parte, el Decreto Supremo 109 considera a la radiación UV como un agente que entraña riesgo de enfermedad profesional.

TSOFT CHILE S.P.A.**TITULO XXXI: DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES**

Artículo 183°. - 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.

Artículo 184°. - 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:

- a) Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- b) Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- c) 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.

TSOFT CHILE S.P.A.
Repetitividad:

Aspecto	Descripción
Frecuencia de Movimiento	Se repiten 2 veces por minuto o más del 50% de la duración de la tarea.
Tipo de Movimiento	Movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
Uso Intenso de Extremidades	Uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Movimientos de Brazo y Hombro	Movimientos de brazo y hombro continuos o con pocas pausas.
Aplicación de Fuerza	Se aplican fuerzas con las manos para algún gesto que es parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Condiciones Observadas	Descripción
Levantamiento o Sostenimiento de Objetos	Más de 0.2 Kg por dedos (levantamiento con pinza)
	Más de 2 Kg por mano
Uso de Herramientas o Materiales con Fuerza Importante	Empuñar, rotar, empujar o traccionar con fuerza significativa
Controles con Fuerza Percibida como Importante	Uso de controles en los que la fuerza requerida es percibida como significativa
Uso de Pinza de Dedos con Fuerza Importante	Usar pinza de dedos en situaciones donde la fuerza es percibida como significativa

TSOFT CHILE S.P.A.

Posturas forzadas:

Condiciones Observadas
1. Flexión o extensión sostenida de la muñeca durante el turno de trabajo.
2. Alternancia de postura de la mano con la palma hacia arriba y hacia abajo usando agarre.
3. Movimientos forzados con agarre, incluyendo rotación de la muñeca, agarres amplios o manipulación de objetos.
4. Movimientos del brazo hacia adelante (flexión) o hacia el lado (abducción) necesarios para realizar 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.

Artículo 185°. - Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 186°.- 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.

TSOFT CHILE S.P.A.**TITULO XXXII: LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
(LEY ZAMUDIO)**

Artículo 187°. - Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

TITULO XXXIII: LEY DE LA SILLA

Artículo 188°: 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.

TSOFT CHILE S.P.A.

TITULO XXXIV: LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

- a) "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 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 las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
 - c. 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 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."

TSOFT CHILE S.P.A.**TITULO XXXV: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

La presente actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad tendrá una vigencia de un año, a contar del..... del 2024, pero se entenderá prórroga automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos u otro organismo competente o a falta de estos, de la empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN:

- i. Secretaría Regional Ministerial de Salud Metropolitana (SEREMI de Salud).
- ii. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
- iii. Trabajadores de la Empresa

REALIZADO POR:

Empresa **TSOFT CHILE Spa.**

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD**TSOFT CHILE S.P.A.**

Yo Trabajador _____ Recibo conforme el reglamento de
higiene y seguridad de nuestra empresa **TSOFT CHILE SpA.**, y me comprometo a su lectura y
comprensión.

Fecha:

Firma Trabajador

Firma entrega empresa
RUT: 76.924.900-1

RUT: _____

Respaldo Empresa

TSOFT CHILE S.P.A.

ANEXOS

ANEXO 1: “DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO”

- a) Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

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

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

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

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

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

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

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo.

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

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

TSOFT CHILE S.P.A.

a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

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

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

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

TSOFT CHILE S.P.A.

El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

- e) Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:
 - 1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
 - 2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
 - 3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
 - 4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
 - 5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
 - 6. El tiempo de desconexión.
- f) Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

TSOFT CHILE S.P.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TSOFT CHILE S.P.A.

- j) Artículo 209. Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora. El director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores. La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan."

ANEXO 2: "PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES"

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo. Las siguientes son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización:

- Carga de trabajo: exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
- Exigencias emocionales: capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (cliente, usuario, alumno, paciente) también exigencia de control de las propias emociones durante el trabajo.
- Desarrollo profesional: oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.
- Reconocimiento y claridad de rol: reconocimiento respeto y rectitud en el trato de persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.

TSOFT CHILE S.P.A.

- Conflicto de rol: sensación de molestia con las tareas que se consideran en congruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
- Calidad de liderazgo: expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinado y entrega de directrices de manera civilizada
- Compañerismo: sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
- Inseguridad en condiciones de trabajo: inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares, horarios en que se trabaja.
- Equilibrio entre trabajo y vida privada: interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
- Confianza y justicia organizacional: grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
- Vulnerabilidad: temor ante el trato injusto en la institución empleadora o antes represalias por el ejercicio de los derechos.
- Violencia y acoso: exposición a conducta intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador o la trabajadora están expuestos a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).

Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales se creará un Comité paritario de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, según lo referido por el protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación (CdA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUSESO al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y determinarán el nivel de riesgo y las acciones a planificar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, y para reforzar y potenciar los niveles de riesgo bajo.

TSOFT CHILE S.P.A.

El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario CEAL-SM SUSESO), e intervenir si la empresa presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto. La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario CEAL-SM SUSESO, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSESO.

La primera evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando la empresa tenga seis meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) de posible origen laboral.

Resolución Exenta N° 2580 del ISPCH-Minsal Aprueba el Documento “Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo” Elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional del ISP.

TSOFT CHILE S.P.A.**ANEXO 3: “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO”****I. ANTECEDENTES GENERALES****Introducción:**

TSOFT CHILE SPA ha desarrollado un protocolo con el propósito de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, en estricto cumplimiento de la Ley N° 21.643, la Constitución Política de Chile y el Código del Trabajo. Este protocolo tiene como objetivo garantizar un entorno laboral libre de violencia y discriminación, promoviendo la dignidad de las personas y fomentando la igualdad de género en las relaciones laborales.

Objetivo:

El protocolo tiene como objetivo fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia. Busca promover el buen trato y la igualdad con perspectiva de género, prevenir el acoso sexual y laboral, y manejar los riesgos psicosociales en el trabajo. Establece que la entidad empleadora debe identificar, evaluar, monitorear y corregir estos riesgos, mientras que tanto empleadores como trabajadores deben participar en esta gestión. El protocolo también reafirma la responsabilidad del empleador en garantizar la dignidad de las personas en el trabajo y la responsabilidad de los trabajadores en apoyar la identificación de riesgos.

Alcance:

Este Protocolo será de aplicación para todas las personas trabajadoras de TSOFT CHILE SPA, incluyendo jefaturas, líderes y gerentes en todas sus dependencias. Asimismo, cuando sea pertinente, se extenderá a clientes, usuarios, alumnos en práctica y visitas que accedan a nuestras instalaciones.

TSOFT CHILE S.P.A.**Definiciones:**

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

- **Acoso sexual:** es una conducta indebida en la que una persona hace requerimientos sexuales no consentidos que afectan la situación laboral o las oportunidades en el empleo. Esto puede incluir insinuaciones, solicitudes de favores sexuales, comentarios, acercamientos físicos o intentos de contacto sexual que no son deseados por quien los recibe. La característica esencial del acoso sexual es que es no deseado y afecta negativamente a la persona.

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.

TSOFT CHILE S.P.A.

- **Acoso laboral:** se refiere a cualquier conducta agresiva o de hostigamiento del empleador o de otros trabajadores hacia un empleado, que resulte en menoscabo, maltrato, humillación, o que amenace la situación laboral del afectado. Esto incluye tanto agresiones físicas como acoso psicológico, emocional o mental, independientemente de si amenaza o no la situación laboral (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se 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.

TSOFT CHILE S.P.A.

- En este protocolo, se reconocen las siguientes manifestaciones de acoso laboral y acoso sexual:
 - **Acoso Horizontal:** Comportamiento hostil entre personas con el mismo nivel jerárquico.
 - **Acoso Vertical Descendente:** Comportamiento abusivo de un superior hacia un subordinado.
 - **Acoso Vertical Ascendente:** Comportamiento hostil de un subordinado hacia un superior.
 - **Acoso Mixto o Completo:** Acoso con conocimiento del empleador o combinación de acoso vertical descendente y ascendente.
 - **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Las conductas que afectan a trabajadoras y trabajadores durante la prestación de servicios, realizadas por clientes, proveedores, usuarios u otros (artículo 2° 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.

TSOFT CHILE S.P.A.

- **Conductas incívicas:** Se refiere a comportamientos groseros o descorteses que, aunque no intencionalmente dañinos, violan normas de respeto mutuo y pueden causar conflictos. A menudo surge por el descuido de las normas sociales y, si no se maneja adecuadamente, puede llevar a situaciones de hostilidad o violencia en el trabajo. Abordar proactivamente estas conductas ayuda a prevenir que se agraven.

- **Sexismo:** El sexismo es cualquier expresión que considera a las personas inferiores por su sexo o género. Puede ser consciente y hostil, defendiendo prejuicios de género tradicionales y castigando a quienes desafían estos estereotipos, lo que puede llevar a conductas 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.

- 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”

TSOFT CHILE S.P.A.

- Existen conductas en el ámbito laboral que, a pesar de ser estrictas o críticas, no deben ser confundidas con acoso, violencia, incivismo o sexismo inconsciente. Estas conductas incluyen comentarios sobre asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, implementación de políticas, medidas disciplinarias, y cambios en el trabajo. Es importante considerar el contexto y asegurarse de que estas acciones se realicen de manera legal y respetuosa, sin que se utilicen para hostigar o agredir a un empleado de manera injustificada.

Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:**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.

TSOFT CHILE S.P.A.**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.

Organización para la gestión del riesgo:

- En este proceso participarán conjuntamente el empleador o su representante con los miembros Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Es responsabilidad de TSOFT CHILE SPA, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, TSOFT CHILE ha designado a el área de Health & Safety.
- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.
- Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante capacitaciones E-learning y el responsable de esta actividad será el área de People.
- Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a t-escuhamoscl@tsoftglobal.com
- 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 denunciantes serán los siguientes:

TSOFT CHILE S.P.A.

Persona Encargada	Cargo	Área	Email
Camilo Olivares	Health & Safety Analyst Ssr	Health & Safety // Administración	prevencionderiesgos@tsoftglobal.com
Tamara Arteaga	Health & Safety Analyst Ssr	Health & Safety // Administración	prevencionderiesgos@tsoftglobal.com
Ysabel Casal	People Head	People	ysabel.casal@tsoftglobal.com
Gabriela Brizuela	People & Culture Global Manager	People	gabriela.brizuela@tsoftglobal.com

TSOFT CHILE S.P.A.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo implica gestionar factores de riesgo psicosociales y de eliminar conductas incívicas y sexistas. Factores como la sobrecarga laboral y el escaso reconocimiento pueden llevar a acoso y violencia, mientras que las conductas incívicas y sexistas pueden escalar hacia situaciones de violencia, especialmente de género. Dado lo anterior TSOFT CHILE SPA se compromete a:

- Establecer este protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua con el fin de permitir la identificación y gestión de los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.
- Desarrollar de manera participativa una política preventiva contra el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, la cual será revisada cada dos años. Esta política establecerá que estas conductas son inaceptables y que las relaciones en el entorno laboral deben basarse en el respeto mutuo y el buen trato.
- La política antes mencionada será difundida a su personal a través de los medios oficiales de la empresa tales como intranet y comunicados e informativos vía mail.

Identificación de los Factores de Riesgo

Objetivo: Identificar las situaciones y conductas que pueden originar acoso laboral, considerando las características organizacionales y los factores de riesgo psicosociales.

Método: La identificación de riesgos se llevará a cabo al menos cada dos años mediante el análisis de:

- **Resultados del cuestionario CEAL-SM.**
- **Número de licencias médicas y denuncias por enfermedad profesional (DIEP)** relacionadas con acoso o violencia externa.
- **Solicitudes de intervención** para la resolución de conflictos.
- **Número de denuncias** por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo.

Estos elementos serán evaluados para detectar la presencia de conductas incívicas, sexistas, acoso sexual o violencia en el trabajo.

TSOFT CHILE S.P.A.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Identificación de factores de riesgo
Estrés Laboral
Violencia en el Trabajo
Carga de Trabajo
Sobrecarga de Trabajo
Inseguridad Laboral
Ambiente Físico Inadecuado
Conflictos con Compañeros
Falta de Apoyo Social
Acoso Laboral
Ambigüedad de Rol
Burnout
Presión por Desempeño
Cambios Organizacionales
Doble Presencia

TSOFT CHILE S.P.A.**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.
- Con respecto a la evaluación de riesgo psicosocial, se usarán los resultados del cuestionario CEAL/SM para identificar riesgos de acoso laboral.
- Además, se diseñarán e implementarán medidas de intervención para eliminar o controlar estos riesgos.
- En lo que respecta en caso de violencia de terceros, se definirán medidas contra la violencia de terceros basadas en la opinión de los trabajadores afectados.
- Para conductas Incívicas y Sexismo, se darán a conocer las conductas incívicas y se implementará un plan de información sobre el sexismo a través de charlas, webinars y cartillas.
- Y para promover el respeto en el trabajo, Se organizarán actividades para promover un entorno laboral basado en la igualdad de trato, no discriminación y dignidad.
- Las gerencias, líderes y trabajadores recibirán capacitación sobre acoso y violencia laboral, incluyendo identificación, prevención, efectos en la salud y diferencias con comportamientos no constitutivos de acoso.
- TSOFT CHILE SPA informará y capacitará a los trabajadores sobre riesgos, medidas de prevención y protección mediante capacitaciones remotas y E-learning y estará a cargo de People.
- 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 anual de las áreas involucradas, 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 y trabajadoras a través de comunicaciones e intranet, para que puedan plantear dudas y hacer sugerencias en relación con las medidas preventivas. Las consultas se podrán dirigir al área Health & Safety.

Mecanismos de seguimiento:

- TSOFT CHILE SPA con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta

TSOFT CHILE S.P.A.

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 de 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 al área de People.

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

TSOFT CHILE SPA 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.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

TSOFT CHILE S.P.A.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

- Informativos vía mail por las áreas de Health & Safety y People.
- Comunicaciones por el área de Comunicación Interna.
- Intranet.
- Talento 360.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico	Fecha Elaboración
Tamara Arteaga	HEALTH & SAFETY ANALYST SSR	Tamara.artega@tsoftglobal.com	17-07-2024
Camilo Olivares	HEALTH & SAFETY ANALYST SSR	Camilo.olivares@tsoftglobal.com	17-07-2024

TSOFT CHILE S.P.A.
ANEXO 4: “LEGISLACIÓN APLICABLE”

LEY	TÍTULO	LINK
Ley Nº 21.155	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/05/02/42343/01/1584807.pdf
Ley Nº 21.122	Modifica el código del trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena	https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1125900&Idparte=9971034&Idversion=2018-11-28
Ley Nº 21.063	Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113014

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley Nº 21.015	Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1103997
Ley Nº 21. 012	Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103798&idParte=9804633&idVersion=2017-06-09
Ley Nº 20.949	Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094899
Ley Nº 20.940.	Moderniza el sistema de relaciones laborales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&ep=True
Ley Nº 20918	Adapta normas laborales al rubro del turismo	https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1090828&Idparte=9704214&Idversion=2016-05-30

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley N° 20.907	Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de bomberos	https://Www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=1089343&Tipoversion=0
Ley N° 20.281	Modifica el código del trabajo en materia de salarios base	https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20281
Ley N° 20.830	Crea el acuerdo de unión civil	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210
Ley N° 20.823	Modifica el código del trabajo en materia de jornada laboral	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1076001
Ley N° 20.769	Modifica el código del trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066873&idParte=9507085&idVersion=2014-09-20

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley N° 20.660	Modifica ley N° 19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1047848
Ley N° 20.609	Establece medidas contra la discriminación	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092
Ley N° 20.607	Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&idParte=9287927&idVersion=2012-08-08
Ley N° 20.585	Sobre otorgamiento y uso de licencias médicas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1039952&r=1
Ley N° 20.564	Establece ley marco de los bomberos de Chile	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1036936

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley Nº 20.545	Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&buscar=ley+20545
Ley Nº 20.540	Modifica el código del trabajo en materia de descuentos a las remuneraciones para fines educacionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030768&idParte=9192110&idVersion=2011-10-06
Ley Nº 20.448	Introduce una serie de reformas en materia de liquidez, innovación financiera e integración del mercado de capitales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1016177&idParte=8964671&idVersion=2010-08-13
Ley Nº 20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&idParte=8869262&idVersion=2010-02-10

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley Nº 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601&idParte=8696730&idVersion=2009-06-19
Ley Nº 20.308	Sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=284009
Ley Nº 20.189	Modifica el código del trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=261579
Ley Nº 20.178	Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=260388

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley Nº 20.166	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270
Ley Nº 20.137	Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=256450&tipoVersion=0
Ley Nº 20.123	Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080&r=1
Ley Nº 20.096	Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=248323
Ley Nº 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&r=5

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley Nº 19.988	Modifica el código del trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=233798
Ley Nº 19.973	Establece feriados	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=230132
Ley Nº 19.920	Modifica el código del trabajo y el estatuto administrativo, con el fin de permitir acuerdos en materia de descanso semanal	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=219209&r=3
Ley Nº 19.759	Modifica el código del trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley N° 19.620	Dicta normas sobre adopción de menores	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=140084
Ley N° 19.591	Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979&r=1
Ley N° 19.481	Introduce modificaciones al código del trabajo, en relación con las facultades de la dirección del trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30848
Ley N° 19.419	Regula actividades que indica relacionadas con el tabaco	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30786&idParte=&idVersion=2013-03-01
Ley N° 19.408	Modifica artículo 203 del código del trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30775
Ley N° 19.250	Modifica libros I, II y V del código del trabajo, artículo 2472 del código civil y otros textos legales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley N° 19.069	Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436
Ley N° 19.010	Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30378&r=1
Ley N° 16.744	Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650
Ley N° 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley N° 21.342	Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160443
Ley N° 21.371	Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165684
Ley N° 21.382	Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del código del trabajo	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166845&idVersion=2021-10-21
D.F.L N° 1	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo	https://www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=207436#Alcohol0

TSOFT CHILE S.P.A.

D.F.L Nº 725 de Ministerio de Salud.	Código sanitario.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595
D.F.L Nº 1 de Ministerio de Salud.	Determina materias que requieren autorización sanitaria expresa.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3439
D.S Nº 804 EXENTO	Aprueba norma general técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1044507
D.S Nº 173	Reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=10470&r=1

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 158	Reglamento sobre condiciones para la seguridad sanitaria de las personas en la aplicación terrestre de plaguicidas agrícolas.	https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/decreto_158_14_sp-2.pdf
D.S Nº 157	Reglamento de pesticidas de uso sanitario y domestico	https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/D.D.Nº-157.pdf
D.S Nº 133	Reglamento Sobre Autorizaciones Para Instalaciones Radiactivas O Equipos Generadores De Radiaciones Ionizantes, Personal Que Se Desempeña En Ellas, U Opere Tales Equipos Y Otras Actividades Afines.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9794&r=1
D.S Nº 132	Aprueba reglamento de seguridad minera	https://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=221064

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 122	Modifica DS 594 MINSAL: prohíbe uso de chorro de arena.	https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/DS-122-2014-MINSAL-Modifica-DS-594-MINSAL-Prohibe-uso-de-Chorro-de-Arena.pdf
D.S Nº 109	Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391&r=3#burnetii0

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 101	<p>Aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</p>	<p>https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9231</p>
D.S Nº 97	<p>Modifica decreto N° 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo</p>	<p>http://www.ispch.cl/sites/default/files/decreto_97_2010_minsal%20.pdf</p>

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 73	<p>Introduce Modificaciones En El Reglamento Para La Aplicación De La Ley Nº16.744, Que Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo Nº 101, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, Y En El Reglamento Para La Calificación Y Evaluación De Los Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo Nº 109, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social</p>	<p>https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=247787</p>
------------------	---	--

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 64	<p>Aprueba reglamento del capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del código del trabajo, incorporado por la ley Nº 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral</p>	<p>https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1114287</p>
D.S Nº 54	<p>Aprueba Reglamento Para La Constitución Y Funcionamiento De Los comités Paritarios De Higiene Y Seguridad</p>	<p>https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336&r=1</p>

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 48	Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el decreto supremo N° 63, de 2005, del ministerio del trabajo y previsión social	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113805
D.S Nº 44	Aprueba reglamento que establece requisitos de seguridad y rotulación de extintores portátiles	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1115349
D.S Nº 40	Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 30	Modifica decreto no. 54, de 1969, que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=132746
D.S Nº 28	Modifica decreto N° 594, de 1999, reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1045465
D.S Nº 18	Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7603&idParte=
D.S Nº 18	Aprueba reglamento sanitario sobre establecimientos de radioterapia oncológica.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1081902

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S Nº 5	Reglamento sobre las aplicaciones aéreas de plaguicidas.	https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/DTO-5_ultima-versión.pdf
D.S Nº 3	Aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7282&r=1
D.S Nº 3	Aprueba reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsional	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7281
Resolución Exenta Nº 2580	Aprueba el documento “instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo” elaborado por el departamento de salud ocupacional del ISP	http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2018/10/Resolución%20Exenta%20N°2580%2008.10.2018%20.pdf
ISPCH-Minsal		

TSOFT CHILE S.P.A.

Resolución 1497 EXENTA Minsal	Aprueba protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1112067
Resolución 1433 EXENTA	Aprueba actualización de protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=111248
Resolución Exenta Nº 1059	Modifica "protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores expuestos a sílice" aprobado por resolución exenta Nº 268, de 2015, del ministerio de salud	https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/ResExt1059_2016ModificaProtocoloVigilanciadeSilice.pdf
Resolución Exenta Nº 909	Aprueba el documento "guía para la selección y control de equipos de protección respiratoria"	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/04/26/42339/01/1581087.pdf

TSOFT CHILE S.P.A.

Resolución Exenta Nº 883 del Ministerio De Salud	<p>“Establece los contenidos mínimos del informe de radiografías de tórax de trabajadores y trabajadoras expuestos (as) a agentes neumoconiógenos.</p>	<p>https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/07/18/42109/01/1431022.pdf</p>
Resolución Exenta Nº 741 Ministerio de Salud	<p>Aprueba el documento "protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos x convencionales".</p>	<p>https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377734.pdf</p>
Resolución Exenta Nº 740 Ministerio de Salud	<p>“Aprueba guía técnica para la evaluación auditiva de los trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido”.</p>	<p>https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377732.pdf</p>

TSOFT CHILE S.P.A.

Resolución 402 EXENTA MINSAL	<p>Aprueba "protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a Coxiella Burnettii (agente biológico fiebre q)"</p>	<p>https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116219</p>
Resolución Exenta Nº364	<p>Aprueba el uso de radiografía digital y análoga en la evaluación médico legal de trabajadores expuestos a agentes causantes de la neumoconiosis</p>	<p>https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/rex-364-aprueba-el-uso-de-radiografia-digital-y-analoga-en-la-evaluacion-medico-legal-de-los-trabajadores-expuestos-a-</p>

TSOFT CHILE S.P.A.

Resolución Exenta N° 268	Aprueba protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores con exposición a la sílice.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1083722
Resolución Exenta	Resolución exenta número 22, de 2018.- actualiza guía técnica para la evaluación y control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/10/41980/01/1351062.pdf
N° 22 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL		
Manual del Método Cuestionario SUSESO/ISTAS 21.	Manual del método del cuestionario	http://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
	SUSESO/ISTAS 21	
	versiones completa y breve	
Ley 21.413	Modifica cuerpos legales que indica, para evitar la contaminación con colillas de cigarrillos, entre otras materias	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1171984&idVersion=2022-02-17&idParte=10306205

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley 21.377	<p>Modifica la ley nº 18.290, de tránsito, con el objeto de aumentar la sanción por el uso de dispositivos de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital durante la conducción de un vehículo motorizado</p>	<p>https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166274</p>
Resolución exenta N°1448	<p>Actualiza Resolución exenta 1448, 11 octubre de 2022 actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales y deja sin efecto la resolución exenta nº1433 de 2017, del Ministerio de Salud.</p>	<p>https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368</p>

TSOFT CHILE S.P.A.

D.S. N° 1	<p>Aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 15 del código del trabajo, modificado por la ley n° 21.271, determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar</p>	<p>https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160031</p>
Código del Trabajo, art. 66.	<p>Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo.</p>	<p>https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436</p>

TSOFT CHILE S.P.A.

Ley N°21.545, art. 25 y Dictamen 501 Dirección del Trabajo	<p>Fija sentido y alcance Ley N°21.545, publicada en el Diario Oficial con fecha 10.03.2023, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, en materias cuya interpretación corresponde a este Servicio.</p>	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2023/03/10/43498/01/2284193.pdf
Dictamen 2328/130	<p>Derechos Fundamentales. Medidas de control y vigilancia. Principio de proporcionalidad. Dignidad y honra de los trabajadores.</p>	https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-148379.html
Ordinario 708		
Dirección del Trabajo		

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD
TSOFT CHILE S.P.A.

Ordinario 736	Protección de datos personales, Sistemas de control y vigilancia. Jornada de trabajo	https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124311.html
Dirección de Trabajo		
Ley 21.643	Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096
Circular N° 3813	asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y	https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf
SUSESO	violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley n°21.643	
	(ley karin)	