



Certificate Number: 40072

San Felipe, Noviembre 04 del 2025

Señores  
Inspección Provincial del Trabajo  
Presente

De nuestra consideración:

Junto con saludarle, por medio del presente adjuntamos Actualización del Reglamento Interno e Higiene y Seguridad de nuestra Empresa **Sociedad Profesionales de la Seguridad Ltda. O Protec Chile Ltda** Rut: 79.840.520-9, domiciliada en O Higgins N° 126, Ciudad de San Felipe.

Sin otro Particular, se suscribe cordialmente.

  
**Rodolfo Vega Duarte**  
**Gerente General**  
**79.840.520-9**

**Rodolfo Vega Duarte**  
Representante Legal  
**PROTEC CHILE**



# COMPROBANTE DE REGISTRO DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Con fecha 4/11/2025 y hora 12:06:19, se ha registrado en la Dirección del Trabajo su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Este registro, que se realiza de acuerdo a la letra g) del artículo 3 del Decreto Supremo N°37 del año 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, permite asimismo dar cumplimiento a la disposición contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo.

El registro permite dar certeza jurídica al texto del Reglamento Interno, y no es obligatoria la revisión de su contenido por parte de la Dirección del Trabajo, para su entrada en vigor.

No obstante lo anterior, esta materia podrá ser fiscalizada previa denuncia o bien de oficio por la Dirección del Trabajo.



---

**Rodrigo Trullén Jara**

Inspector del Trabajo

Dirección Nacional



Certificate Number: 40072

San Felipe, Noviembre 04 del 2025

Señores  
Oficina Provincial de Aconcagua  
Seremi de Salud Región Valparaíso  
Presente

De nuestra consideración:

Junto con saludarle, por medio del presente adjuntamos Actualización del Reglamento Interno e Higiene y Seguridad de nuestra Empresa **Sociedad Profesionales de la Seguridad Ltda. O Protec Chile Ltda** Rut: 79.840.520-9, domiciliada en O Higgins N° 126, Ciudad de San Felipe.

Sin otro Particular, se suscribe cordialmente.

  
**Rodolfo Vega Duarte**  
**Gerente General**  
**79.840.520-9**

**Rodolfo Vega Duarte**  
Representante Legal  
**PROTEC CHILE**

**ecastro@protec.cl**

---

**De:** Cristian Lepe <cristian.lepe@redsalud.gob.cl>  
**Enviado el:** jueves, 6 de noviembre de 2025 9:50  
**Para:** ecastro@protec.cl  
**CC:** dpersonal@protec.cl; 'Rodolfo Vega | PROTEC CHILE'; prevencion@protec.cl  
**Asunto:** RE: ACTUALIZACION RIOHS-PROTEC CHILE LTDA

**Estimado/da usuario le informamos que su reglamento interno, ha sido recepcionado satisfactoriamente por esta Seremi de Salud.  
Saluda atentamente**



Cristian Lepe Pizarro  
Encargado Salud Ocupacional  
Oficina Provincial Aconcagua  
SEREMI de Salud Región Valparaíso  
Teléfono: (+56) 34 2493152 | Anexo: 343152  
Ministerio de Salud

---

**De:** ecastro@protec.cl <ecastro@protec.cl>  
**Enviado el:** martes, 4 de noviembre de 2025 12:15  
**Para:** rinterno.ssr <rinterno.ssr@redsalud.gob.cl>  
**CC:** dpersonal@protec.cl; 'Rodolfo Vega | PROTEC CHILE' <rvega@protec.cl>; prevencion@protec.cl  
**Asunto:** ACTUALIZACION RIOHS-PROTEC CHILE LTDA

Estimados Buenos Días:

Junto con saludarlos adjunto **ACTUALIZACION RIOHS-PROTEC CHILE LTDA** y Oficio Conductor, quedo a la espera de su recepción.

Atentamente



**Erika Castro Acuña**  
Gerente RR.HH  
Teléfono: 600 620 9 620 Ext. 616  
Móvil : +56 9 8439 8444  
Email : ecastro@protec.cl





# **REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**PROTEC CHILE LIMITADA**  
**79.840.520-9**



## Tabla de contenido

<b>PRIMERA PARTE</b>	5
<b>Normas de Orden</b>	5
<b>Preámbulo</b>	5
<b>TITULO I</b>	5
<b>Generalidades</b>	5
<b>TITULO II</b>	6
<b>De la Individualización y</b>	6
<b>Condiciones de Ingreso</b>	6
<b>TITULO III</b>	7
<b>De las Condiciones de Trabajo</b>	7
<b>Párrafo 1</b>	7
<b>Del Contrato de Trabajo</b>	7
<b>Párrafo 2</b>	8
<b>De la Jornada de Trabajo</b>	8
<b>Párrafo 3</b>	9
<b>De las Horas Extraordinarias</b>	9
<b>Párrafo 4</b>	10
<b>Del Control de Asistencia</b>	10
<b>TITULO IV</b>	11
<b>De las Remuneraciones</b>	11
<b>Párrafo 1</b>	11
<b>De las Definiciones</b>	11
<b>TITULO V</b>	12
<b>Del Feriado</b>	12
<b>TITULO VI</b>	13
<b>De las Licencias y Permisos</b>	13
<b>TITULO VII</b>	16
<b>Del Término del Contrato de Trabajo</b>	16
<b>TITULO VIII</b>	16
<b>Condiciones Internas de Trabajo</b>	16
<b>TITULO IX</b>	25
<b>Informaciones, Peticiones y Reclamos</b>	25
<b>SEGUNDA PARTE</b>	26
<b>Normas de Prevención</b>	26



Higiene y Seguridad .....	26
SISTEMA DE CLAVES Y PROCEDIMIENTOS .....	53
PARA RADIOCOMUNICACIONES .....	53
PROTEC CHILE LTDA.....	53
ANEXO AL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD .....	56
TITULO I.....	56
DEL DERECHO A IGUALDAD A REMUNERACIONES .....	56
TÍTULO III.....	116
PROTOCOLOS DE RIESGOS MUSCOESQUELETICOS Y PSICOSOCIALES .....	116
Artículo 6: FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT) .....	116
Artículo 7: PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES .....	117
Título IV.....	118
CONTROL DE DROGAS Y ALCOHOL.....	118
Artículo 13: .....	120
Artículo 14: .....	120
Artículo 15: .....	120
LEY NUM. 20.047.....	121
ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO .....	121
Ley Nº 20.545 .....	122
MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATALPARENTAL .....	122
LEY NÚM. 20.761 EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD .....	129
LEY NÚM. 20.764 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR.....	130
LEY NÚM. 21.400.....	131
MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES PARA REGULAR, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EL MATRIMONIO ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO .....	131
LEY NÚM. 20.399 OTORGA DERECHO A SALA CUNA AL TRABAJADOR .....	132
LEY NUM. 2951 .....	132
LEY DE SILLA .....	132
LEY NUM. 20.123 REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS .....	133
LEY NÚM. 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN .....	143





LEY 21.063.....	148
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 .....	148
LEY NÚM. 21.042.....	149
APLICA AL TRABAJADOR QUE CELEBRA UN ACUERDO DE UNIÓN CIVIL EL PERMISO LABORAL QUE SE OTORGA A QUIEN CONTRAE MATRIMONIO .....	149
LEY NUM 21.012 .....	149
GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA...	149
LEY NUM 21.015 .....	150
INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL .....	150
LEY 21659 SOBRE SEGURIDAD PRIVADA.....	156
ANEXO: INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D.S. N° 44, TÍTULO VI.....	158
TÍTULO I.....	164
DE LAS PERSONAS NATURALES QUE PRESTAN SERVICIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD PRIVADA	164
TÍTULO II.....	166
DE LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD, NOCHEROS, PORTEROS Y RONDINES.....	166
TÍTULO III.....	169
DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA .....	169
TÍTULO IV .....	171
DISPOSICIONES ESPECIALES RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA.....	171
LEY NÚM. 21.342.....	175
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.....	175
LEY NÚM. 21.498.....	190
ESTABLECE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA MUJERES EMBARAZADAS EN LOS CASOS QUE INDICA .....	190
LEY 21.643 .....	192
PROTOCOLO SOBRE RESPONSABILIDADES, NORMAS Y PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA.....	192
IV PARTE .....	207
POLITICAS DE EMPRESA .....	207





## **PRIMERA PARTE**

### **Normas de Orden**

#### **Preámbulo**

La empresa Sociedad Profesionales de la Seguridad Limitada PROTEC CHILE., RUT 79.840.520-9, para dar cumplimiento a los Arts.153 y sgtes., del Código del Trabajo y el Art. 67 de la Ley 16.744, sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Supremo 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo ha confeccionado el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las normas que contiene este Reglamento Interno han sido estudiadas y fijadas con el propósito de establecer una armónica relación entre la Empresa y los trabajadores, y se propone alcanzar los siguientes propósitos:

- 1.- Otorgar una adecuada orientación conductual en la organización, ilustrando oportunamente a sus trabajadores.
- 2.- Alcanzar un clima laboral que conlleve a optimizar la eficiencia operacional.
- 3.- Proteger apropiadamente los recursos de la Empresa, destacando y definiendo como el principal y más importante al elemento humano, es decir, los trabajadores en general.
- 4.- Contribuir y mantener el liderazgo en materias de Seguridad Social y calidad de los servicios.

Cada uno de los trabajadores de la empresa a quienes se les ha entregado en forma individual y gratuita un ejemplar impreso de este instrumento ha tomado conocimiento del presente Reglamento Interno.

Para dar cumplimiento a las disposiciones legales, se envió copia de este Reglamento Interno al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo.

Las impugnaciones a las normas de este Reglamento Interno deberán efectuarlas los trabajadores ante el Ministerio de Salud Pública en lo referente a materias de Higiene y Seguridad y, ante la Dirección del Trabajo en lo concerniente a materias de Orden.

#### **TITULO I**

##### **Generalidades**

**ARTICULO 1** El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, requisitos, derechos, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran en PROTEC CHILE LTDA.

**ARTICULO 2** Este Reglamento Interno se considerará parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el (la) trabajador (a) el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

Desde la fecha de su ingreso el trabajador no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo Contrato de Trabajo de conocerlo y de su compromiso de cumplirlo.

En los casos no previstos por el presente Reglamento, se aplicarán las normas y disposiciones del Contrato de Trabajo, del Código del Trabajo y de sus leyes y reglamentos complementarios.



## **TITULO II**

### **De la Individualización y Condiciones de Ingreso**

**ARTÍCULO 3** Para ingresar al servicio de la Empresa todo interesado deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos y/o Departamento de Operaciones según trabajo al que postule los siguientes documentos y antecedentes requisitos indispensables:

- A.- Solicitud de ingreso en formulario proporcionado por la empresa debiendo el interesado hacer constar con fidelidad sus antecedentes personales y de trabajo.
- B.- Cédula de Identidad vigente (2 fotocopias simples por ambos lados).
- C.- Certificado de Estudios cursados o título Profesional según el caso en original o legalizado ante notario.
- D.- Si se hubiere desempeñado con anterioridad en otra Empresa, deberá acreditar su situación previsional presentando Certificado de Afiliación A.F.P o copia del Aviso de Cesación de Servicios al Organismo Previsional que corresponda.
- E.- Si trabaja por primera vez, Solicitud de Ingreso al Organismo Previsional y de Salud que decida.
- F.- Certificado de Antecedentes al día expedido por las Autoridades competentes.
- G.- Certificado de Salud y Sanidad compatible con el servicio.  
Certificado médico y Psicológico en el caso que la naturaleza del trabajo a que postula requiera salud idónea.
- H.- Someterse a los exámenes y pruebas que determine el Departamento de Recursos Humanos.
- I.- Cualquier otro documento que la empresa exija o las Leyes y Reglamentos prescriban para ejercer algunas de las labores contempladas en el presente Reglamento.
- J.- Certificado de últimos estudios cursados.
- K.- En caso de tener cargas familiares, la documentación completa necesaria para el reconocimiento de las asignaciones correspondientes por parte del organismo pertinente.
- L.- Certificado de Antecedentes Comerciales. (Solicitado por Carabineros de Chile).  
Hoja de vida del conductor en original en el caso de postulaciones a cargos que se requiera.
- M.- En el caso de los extranjeros, además deberán acreditar su permanencia o residencia legal en el país.
- N.- Los demás antecedentes que la Empresa estime necesarios en cada caso particular.
- O.- Curso OS-10

No obstante, lo anterior y en casos calificados, la Empresa podrá autorizar el ingreso de un trabajador aun cuando no hubiere presentado toda la documentación exigida.

En tales casos, se otorgará un plazo fatal de 05 días para acompañar los instrumentos faltantes y si así no se hiciera, se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el Contrato. Esta norma no regirá para los extranjeros.

**ARTICULO 4** Los postulantes serán sometidos a los exámenes de aptitud, competencia y salud que la Empresa determine, los que podrá efectuar directamente o por medio de instituciones y organismos especializados.

**ARTICULO 5** La empresa se reserva el derecho de comprobar la efectividad de las declaraciones y documentación de los postulantes, así como sus referencias personales, comerciales y de trabajo.





Si con posterioridad se comprobara que la documentación presentada para ingresar a la empresa hubiera sido falsa o adulterada, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 6** Se deja constancia que la Empresa no contratará:

- A.- Trabajadores menores de 18 años.
- B.- Personas con una escolaridad inferior a Octavo Año de Enseñanza Básica.
- C.- Personas que hayan cometido crimen o simple delito en virtud del D.L. 3.607, y sus modificaciones.

### **TITULO III** **De las Condiciones de Trabajo**

#### **Párrafo 1** **Del Contrato de Trabajo**

**ARTICULO 7** Cumplidos los requisitos anteriores y dentro de los quince días siguientes al de su ingreso, se procederá a celebrar por escrito el respectivo Contrato de Trabajo que se extenderá en dos ejemplares suscritos por ambas partes, quedando un ejemplar en poder del Trabajador y Empleador el que conste bajo firma del trabajador la recepción del Contrato y/o, en caso que el contrato sea indefinido o a plazo fijo, escriturar de manera digital a través de la Plataforma de la Dirección del Trabajo el Contrato de Trabajo Electrónico, para lo cual, previa comunicación con la empresa, el trabajador deberá ingresar con su Clave Única al Portal Mi DT; cuando la propuesta de contrato de trabajo enviada por el empleador es firmada por el trabajador, en forma automática, el contrato de trabajo quedará firmado por el empleador.

**ARTICULO 8** El Contrato de Trabajo contendrá las estipulaciones señaladas en el Art. 10 del Código del Trabajo, las establecidas por las leyes que se refieren a esta materia y todas aquellas que la empresa estime necesarias para la mayor claridad y precisión de las condiciones convenidas y que guarden armonía con la legislación vigente.

**ARTICULO 9** Cada vez que las estipulaciones del Contrato de Trabajo se modifiquen por acuerdo de las partes, deberá dejarse el correspondiente testimonio escrito con la firma del empleador y del trabajador, especificando si la modificación proviene de reajuste legal o contractual, de promoción o ascenso, o si bien constituye un aumento voluntario. Esta obligación se cumplirá en todas las copias del respectivo contrato que se encuentren en poder de la Empresa y se le extenderá copia al trabajador, siendo que el instrumento o anexo especial sea firmado de manera presencial o Actualizarlo a través de la Plataforma de la Dirección del Trabajo de la misma manera que se realizó el Contrato de Trabajo Electrónico.

Las modificaciones derivadas de la aplicación de las leyes generales de reajuste se estamparán anualmente en los Contratos de Trabajo.

Si los antecedentes personales del trabajador, estudios, estado civil, domicilio, consignados en el Contrato, experimentasen modificación, deberán ser puestos en conocimiento del empleador dentro de las 24 horas de ocurrida la modificación.

Con todo el empleador podrá requerir en cualquier momento sea al trabajador o a los organismos estatales pertinentes la actualización de los datos personales, de conformidad con lo establecido en el artículo tercero del presente reglamento.



**ARTICULO 10** El empleador podrá alternar unilateralmente la naturaleza de los servicios de un trabajador, de acuerdo a las normas establecidas en el Art. 12 del Código del Trabajo.

**ARTICULO 11** Si el trabajador se negara a firmar su Contrato de Trabajo o sus modificaciones e insistiera en su negativa ante el Inspector del Trabajo respectivo, será despedido sin derecho a indemnización, a menos que pruebe que las condiciones pactadas son diferentes a las consignadas en el Contrato escrito y/o sus modificaciones, con excepción de las modificaciones efectuadas de acuerdo al Art. 10 de este Reglamento.

**ARTICULO 12** La empresa podrá poner término a su Contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, previo aviso escrito dado con treinta días de anticipación o abonándole una indemnización a título de desahucio de treinta días, si los informes emitidos por sus superiores reflejan que su rendimiento, aptitud, conducta y competencia no son absolutamente satisfactorios. Lo señalado en este artículo es sin perjuicio de la facultad de la Empresa para poner término al Contrato cuando concurra alguna causal de caducidad establecida por la ley.

**Párrafo 2**  
**De la Jornada de Trabajo**

**ARTICULO 13** La jornada de trabajo será de 44 horas semanales de labor efectiva. Para los efectos del presente artículo, no se considerará como tiempo efectivo de trabajo, los 30 minutos de colación, comida o cena en cada uno de los horarios.

**ARTICULO 14** Por razones de servicio, los horarios de los trabajadores de PROTEC CHILE LTDA., serán diferentes según el tipo de labor y lugar en que se desempeñen:

A.- El personal que se desempeñe como Guardias de Seguridad, Operadores de Central de Monitoreo de Alarmas, Choferes, Telefonistas y de Servicios, en Entidades Públicas y Empresas Comerciales, Servicios, Industriales y Agroindustriales, tendrán la siguiente jornada de trabajo según corresponda:

1) Una jornada de trabajo de 44 horas semanales, por turnos rotativos y de acuerdo al Rol de Turno del mes, el que será dado a conocer al trabajador 3 días antes del término del mes anterior al que regirá; las 44 horas semanales serán distribuidas en 6 días que incluyen Domingos y Festivos por la naturaleza de la prestación del servicio, y se compensará el día domingo en el mes con otro de la semana que estará estipulado en rol de turnos del mes.

Turno A: 08:00 a 13:30 y de 14:00 a 16:00 hrs.

Turno B: 16:00 a 20:30 y de 21:00 a 24:00 hrs.

Turno C: 00:00 a 04:30 y de 05:00 a 08:00 hrs.

2) Jornada Excepcional de Distribución de Jornada de trabajo 4x4, autorizada por la Dirección de Trabajo

Turno A: 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 20:00 hrs.

Turno B: 20:00 a 01:00 y de 02:00 a 08:00 hrs.

El tipo de jornada será detallada e informada en el respectivo contrato de trabajo al momento del ingreso a la empresa.





El momento de descanso lo fijará la Empresa de acuerdo a sus necesidades y requerimiento que se presenten en la Instalación donde se preste servicio y los trabajadores lo tomaran alternándose entre ellos a fin de no paralizar el curso de las labores y atención al público.

B.- El personal Administrativo y de oficina de la Empresa, los vendedores o ejecutivos de venta, distribuirán su jornada de trabajo de lunes a viernes entre las 08:30 horas y 17:30 horas con una interrupción de 1 hora para colación, la que no se considerará para los efectos de computar dicha jornada. El momento de descanso lo fijará la Empresa de acuerdo a sus necesidades y los trabajadores lo tomaran alternándose entre ellos a fin de no paralizar el curso de las labores y atención al público.

C.- El personal de Técnicos e Instaladores de Sistemas Electrónicos de Seguridad, se distribuirá su jornada de trabajo en cinco días y que incluyen domingos y festivos, se compensará el día domingo con otro día de la semana, el horario será entre las 08:30 horas y las 17:30 horas, con una interrupción de 1 hora para colación alrededor del mediodía, la que no se considerará para los efectos de computar dicha jornada. El momento de descanso lo fijará la Empresa de acuerdo a sus necesidades.

D.- El personal de Secretarias, Júnior, Mensajeros, Contadores y demás Administrativos que se desempeñen prestando sus servicios por esta Empresa en alguna Institución Pública o Empresa Privada, tendrá una jornada de trabajo de 44 horas, con una interrupción de media hora para colación alrededor del mediodía, la que no se considerará para los efectos de computar dicha jornada, el momento de descanso lo fijará la Empresa de acuerdo a sus necesidades y los trabajadores lo tomarán alternándose entre ellos a fin de no paralizar el curso de las labores y atención de público, u otro a determinar por parte de la empresa.

E.- No estarán sujetos a limitación de horario de trabajo los Gerentes, Sub-Gerentes Administradores o Apoderados de la Empresa, Jefes de Seguridad, Supervisores de Área, Supervisores y aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

**ARTICULO 15** Si la Empresa dispusiese la no iniciación de turnos, o la interrupción de los ya iniciados antes de la finalización de los mismos, el personal que se haya presentado o haya iniciado sus tareas, percibirá sus remuneraciones en forma completa.

En caso de que la no iniciación de tareas e interrupciones de estas se deba a razones de fuerza mayor o caso fortuito, no imputables a la Empresa y, los trabajadores deban retirarse a sus hogares por instrucciones de sus Jefes, no se cancelarán las remuneraciones proporcionales a las horas no trabajadas.

### ***Párrafo 3*** ***De las Horas Extraordinarias***

**ARTICULO 16** Sólo se consideran como horas extraordinarias de trabajo aquellas que se hayan autorizado por escrito en cada caso y que excedan de la jornada ordinaria semanal. No serán tales las que realice el trabajador para corregir sus propios errores, ni aquellas trabajadas en compensación de un permiso. En todo caso, las horas extraordinarias no pueden exceder de 2 horas diarias de la jornada ordinaria establecida.

**ARTÍCULO 17** Aparte del trabajo en horas extraordinarias antes previsto, queda prohibido el trabajo del personal fuera de las horas de labor sin autorización especial.



**ARTICULO 18** Las horas que se trabajen en Domingos y Festivos Irrenunciables, se considerarán extraordinarias y se pagarán como tales únicamente si con ello se excediera los máximos legales de la jornada ordinaria semanal o de las pactadas contractualmente cuando el número de éstas fuere inferior a los máximos legales. Los días festivos irrenunciable serán compensados durante la semana siguiente, de lo contrario, serán considerados como horas extraordinarias.

En la jornada Excepcional solo se pagarán como horas los Feriados Irrenunciables.

**ARTICULO 19** Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal y, se hará conjuntamente con las remuneraciones del mes, dejándose testimonio en la respectiva liquidación de su pago.

#### ***Párrafo 4 Del Control de Asistencia***

**ARTICULO 20** De acuerdo con lo dispuesto en el Código de trabajo, para el debido control de asistencia, todos los trabajadores deben firmar al inicio y al término de la jornada de trabajo, el respectivo Libro de Asistencia o marcar, al inicio y al término de la jornada de trabajo, la tarjeta de asistencia en el Reloj Control respectivo si existiera. El no hacerlo se entenderá como que no se presentó al trabajo.

Esta disposición no se aplica al personal a quienes la Gerencia libere de esta obligación.

Respecto del ingreso de los trabajadores a sus respectivos puestos de trabajo, la empresa requiere ser estrictamente puntuales en la hora de llegada y salida de la jornada. Si un trabajador se atrasare por más de cinco minutos, no tendrá derecho a remuneración por el lapso no trabajado, el cual, la Empresa podrá descontar de su liquidación mensual correspondiente, considerándose para todos los efectos como incumplimiento de su jornada de trabajo, en especial para lo relativo a la terminación de su contrato. Además, se considerará incumplimiento grave a los deberes que impone el vínculo, al atrasarse El trabajador tres o más veces en el mes, lo que autoriza a la Empresa para declarar terminado su contrato en virtud del Art. 160 causal N°7.

En casos que un trabajador requiera ausentarse durante su jornada de trabajo por asuntos o diligencias personales deberá solicitar el permiso correspondiente a su jefe Superior Inmediato. Ningún trabajador podrá ausentarse de sus funciones ni de lugar de la Empresa por algún trámite de los antes mencionados sin obtener previamente dicha autorización, que podrá ser concebida o denegada de acuerdo a las necesidades de la Empresa. En caso de concederse el permiso, deberá consignarse ello en un documento especial o pase de salida del cual contará con el consentimiento del Jefe respectivo, motivo del permiso y lapso que este comprende. Dicho pase deberá ser entregado por el trabajador al momento de su salida del establecimiento o instalación al personal de control de que la empresa posea en ese momento. El tiempo no trabajado en razón de esta causa, aún con autorización de la Empresa, no dará derecho a remuneración.

**ARTÍCULO 21** Las solicitudes de permiso por asuntos familiares o personales del trabajador que requieran que éste se ausente durante uno o más días completos deberán ser dirigidas al Jefe Superior inmediato que corresponda, con a lo menos 48 horas de anticipación o el día anterior al solicitado.

No podrá el trabajador ausentarse de sus labores por algún trámite de los antes mencionados sin previamente obtener la autorización de la Empresa que podrá otorgarla o denegarla de acuerdo a las necesidades de la Empresa. No podrá solicitarse permiso por más de una ocasión en cada mes y el tiempo no trabajado por esta causa, aún con autorización, no dará derecho a remuneración.





No habrá derecho a remuneración por el tiempo no trabajado en virtud de lo señalado en los incisos anteriores y artículo 20. En todo caso cualquier falta al trabajo deberá ser debidamente justificada. Las faltas no justificadas serán sancionadas con amonestación escrita sin perjuicio de otras medidas de reiterarse ellas.

En caso que el trabajador esté imposibilitado de concurrir a su trabajo, debe avisar dentro de 12 horas el motivo de ello. Este aviso se dará directamente a la Empresa, en el caso de los GGSS deberá informar al Supervisor de Área y el personal Administrativo a su respectiva Gerencia.

Si la ausencia es por enfermedad, el trabajador presentará una licencia médica extendida en el formato correspondiente, en que conste la naturaleza de la enfermedad y el tiempo de duración, dentro de las 24 horas iniciada ésta. Las licencias deberán presentarse a la Empresa en el menor tiempo posible, si así no lo hiciere el trabajador, aparte de perder su derecho a los subsidios, hará que su ausencia sea injustificada.

Si la ausencia por enfermedad, el trabajador presentará un Certificado de Reposo extendido por un médico autorizado, dentro del mismo plazo señalado anteriormente.

**ARTICULO 22** La falta de aviso por parte del trabajador de la imposibilidad de asistir a su trabajo en el término señalado anteriormente, será considerada como ausencia injustificada, de las señaladas como causal de término del contrato de Trabajo en el Art. 160 N°3 del Código del Trabajo.

#### ***TITULO IV De las Remuneraciones***

##### ***Párrafo 1 De las Definiciones***

**ARTICULO 23** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del Empleador por causa del contrato de trabajo.

La remuneración que percibirá el trabajador es aquella que en cada caso particular se estipula en el Contrato de Trabajo. En ningún caso será inferior al ingreso mínimo fijado por la ley.

**ARTICULO 24** A todos los trabajadores de la Empresa sujetos a remuneración mensual, se les otorgará un anticipo el día 20 de cada mes o si éste fuere festivo o inhábil, el día hábil inmediatamente posterior, en un porcentaje no superior al 30% del sueldo base mensual.

Este anticipo se pagará siempre y cuando el trabajador cumpla con haber asistido al trabajo como mínimo 10 días durante el respectivo periodo (primera mitad del mes) y para cuyos efectos las ausencias derivadas de médico u otras que habilitan al trabajador para no asistir a su trabajo no darán derecho a un anticipo, independiente de la cantidad de días. El incumplimiento de este requisito habilitará al empleador para denegar la solicitud del trabajador. En todo caso, el tope máximo del anticipo no superará el 30% del sueldo base mensual y serán descontados de la remuneración del mismo mes y al recibirlo el trabajador deberá firmar el correspondiente recibo.



## **Párrafo 2 De las Liquidaciones y Pagos**

**ARTICULO 25** Para los efectos de la liquidación mensual de los trabajadores, la planilla de información de novedades de asistencia, sobre tiempos, turnos, etc., se referirá al período del mes calendario, del día 1ero. al 28,29, 30 o 31, según el número de días que tenga el mes que se liquida.

**ARTÍCULO 26** El pago de remuneraciones y horas extraordinarias se hará mediante pago electrónico depósito en la Cuenta Vista, Cuenta Corriente, Chequera Electrónica del Banco que solicite el trabajador o en dinero efectivo, por mes vencido los días 5 del mes siguiente, inclusive éste fuere festivo o inhábil.

Se deducirán de las remuneraciones las sumas correspondientes a impuestos que las graven, cotizaciones de seguridad social de cargo del trabajador, anticipos dados por el empleador, y además deducciones autorizadas por la ley.

De las liquidaciones de remuneraciones se deducirán las multas a que hubiere hecho acreedor el trabajador que haya incurrido en infracción y que se establezcan de acuerdo con este Reglamento Interno.

Las liquidaciones de sueldo deben ser debidamente firmadas (misma firma registrada en la Cedula de Identidad), para el caso que no esté de acuerdo con el monto pagado, deben hacer las observaciones por escrito a la empresa dentro de tres días después de la fecha de pago, las que se serán revisadas y chequeadas en conjunto con el departamento de operaciones y departamento personal. En caso de producirse alguna diferencia (a favor o en contra), serán canceladas o descontadas al mes inmediatamente siguiente de producida la diferencia, sin que represente menos cabo al trabajador. Comprometiéndose en todo caso el trabajador a firmar la respectiva liquidación de remuneraciones mensual, sin que contenga rayas, enmendaduras, mensajes u otra forma que no corresponda al documento, construyendo esto una falta la cual será sancionada con amonestación por escrito.

## **Párrafo 3 De los Reajustes**

**ARTICULO 27** Las remuneraciones se reajustarán de acuerdo a la Ley y a los contratos de servicios.

## **TITULO V Del Feriado**

**ARTÍCULO 28** El feriado deberá ser solicitado por escrito por cada trabajador a lo menos con un mes de anticipación una vez recepcionada la solicitud por parte de la empresa debe esperar respuesta por parte de la empresa; el solo hecho de realizar la solicitud no da derecho a que estas sean otorgadas u/o autorizadas en la fecha solicitada ya que debe ser de mutuo acuerdo y según necesidades del servicio por lo que no obliga a la empresa. El feriado no podrá ser compensado en dinero salvo el caso que el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de él, dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa. En el último caso, deberá pagársele el tiempo que por concepto de feriado proporcional le habría correspondido.

En el caso que se requiera hacer uso del feriado legal de forma parcial debe ser 10 días primero y luego 5 días los que también deber solicitados como se señala en párrafo anterior.





Cada vez que se otorgue un feriado el trabajador deberá firmar el respectivo comprobante en tres ejemplares, uno de los cuales quedará en su poder. Sin este comprobante firmado debidamente autorizado por su supervisor directo no podrá ser uso de su feriado legal.

Los trabajadores que hayan servido más de un año en la Empresa tendrán derecho, anualmente a un feriado de 15 días hábiles, con goce de remuneración íntegra, en conformidad a la Ley. Todo trabajador con 10 años continuos o no de trabajo en la empresa tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados.

**ARTICULO 29** Para los efectos de determinar la fecha en que el trabajador cumple con un nuevo año en el establecimiento, se atenderá a la fecha de su ingreso en tal calidad.

**ARTICULO 30** Los trabajadores que estén bajo la jornada excepcional su periodo de vacaciones puede ser efectiva una vez que hayan hecho uso de sus 4 días de descanso o al día siguiente del término de su turno.

**ARTICULO 31** El feriado se otorgará de preferencia durante otoño e invierno y/o cuando las necesidades de la Empresa lo permitan y, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

No obstante, el empleador podrá determinar que la Empresa o parte de ella paralice su actividad por un mínimo de 15 días hábiles, para que el personal haga uso de su feriado en forma colectiva, de acuerdo al Art. 76 del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 32** En todo lo demás regirán las disposiciones legales sobre la materia.

## **TITULO VI**

### **De las Licencias y Permisos**

#### **Párrafo 1**

#### **De las Licencias por Enfermedad**

**ARTICULO 33** El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 12 horas siguientes a su no concurrencia.

Para los efectos de la validez del aviso, se deberá identificar a la persona de la Empresa que haya recibido éste, con el fin de evitar una mala comunicación.

Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado dentro de las 24 horas siguientes, haciendo llegar el correspondiente certificado médico o solicitud de Licencia Médica debidamente extendida, en la oficina de la Empresa de Protec según corresponda.

**ARTICULO 34** Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá, en cualquier momento, cerciorarse de la existencia de la enfermedad, si se cumple la prescripción médica que ordene un reposo y podrá, Solicitar o denunciar a la entidad fiscalizadora de licencia médica una investigación.

**ARTICULO 35** Mientras subsiste la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a la Empresa.



**ARTICULO 36** En relación con pagos de subsidios y tramitaciones necesarias para obtenerlo, estará las disposiciones y normas vigentes para en los organismos correspondientes.

**ARTICULO 37** El subsidio por enfermedad es incompatible con los que provenga de las leyes de Medicina Preventiva, de las disposiciones sobre Protección a la Maternidad y de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. El derecho a reposo por enfermedad es irrenunciable y en ningún caso la enfermedad del trabajador será causal de término de contrato de trabajo.

#### **Párrafo 2**

#### **De las Licencias de Maternidad**

**ARTICULO 38** La mujer trabajadora en estado de embarazo o puerpera, tendrá derecho a un descanso de maternidad que se registrará por las disposiciones del Título II del Libro II del Código del Trabajo y disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre esta materia y al pago de subsidio respectivo. Toda mujer GGSS que cumpla con turnos rotativos, se modificara su horario con el fin de no realizar turnos nocturnos, modificación que durara hasta que termine el beneficio de sala cuna. Luego de esto retomará su jornada laboral y turnos indicados en su contrato de trabajo.

#### **Párrafo 3**

#### **Del Servicio Militar y Llamados a Servicio Activo**

**ARTICULO 39** El trabajador llamado a conscripción militar (Servicio Militar) o forme parte de las reservas movilizadas, o deba cumplir con período de instrucción en calidad de reservista, no percibirá remuneración alguna por dicho período y su situación en relación con la Empresa se registrará por las disposiciones del Título IV del Libro I del Código del Trabajo.

**ARTICULO 40** Los trabajadores reservistas llamados a Servicio Activo por períodos inferior a 30 días, percibirán de la Empresa la remuneración correspondiente, salvo que por Decreto Supremo se disponga expresamente que serán de cargo fiscal, y serán considerados, para los efectos de control interno, por dicho período, en Comisión de Servicio.

#### **Párrafo 4**

#### **De los permisos**

**ARTICULO 41** Se consideran como permisos los siguientes:

Permiso por Muerte de HERMANO O HERMANA:

En caso de muerte de hermano o hermana, el trabajador tiene derecho a CUATRO días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento independiente se encuentre libre o esté trabajando, además no puede ser compensado en dinero.

Permiso por Muerte de MADRE O PADRE:

En caso de muerte del padre o de la madre, el trabajador tiene derecho a CUATRO días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento independiente se encuentre libre o esté trabajando, además no puede ser compensado en dinero.





#### Permiso por Muerte de HIJO:

De conformidad con lo establecido en el inciso 1º del artículo 66 del Código del Trabajo en caso de muerte de un hijo, el trabajador tiene derecho a DIEZ días corridos de permiso pagado, (INCLUYE FERIADOS Y FESTIVOS), independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. Es del caso señalar que en el evento antes señalado el trabajador goza 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.

#### Permiso por Muerte de Cónyuge o Conviviente Civil:

En caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, (es decir, que se haya celebrado acuerdo de unión civil) el trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. Es del caso señalar que en el evento antes señalado el trabajador goza 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.

#### Permiso por Muerte de HIJO EN GESTACION:

En caso de muerte de un hijo en período de gestación, el trabajador tiene derecho a permiso pagado de siete días hábiles (no incluye feriados ni domingos), adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.

#### Permisos Cuando trabajador Contraiga Matrimonio o Celebre Acuerdo de Unión Civil:

Todo trabajador(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual. Se puede utilizar, a elección del trabajador(a), en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. Para hacer uso del beneficio el trabajador(a) debe avisar 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. Los contrayentes de un acuerdo de unión civil tienen el mismo derecho.

#### Permiso Nacimiento por Hijo:

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo. Si el trabajador utiliza el permiso desde el momento del parto, los cinco días de permiso pagado deberán utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo aquellas que derivan de la existencia de días de descanso semanal que pudieren incidir en el período. Por el contrario, si opta por utilizarlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, podrá distribuir los cinco días de permiso pagado en las oportunidades que el trabajador estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada. Cabe indicar que el permiso por los cinco días que debe otorgar el empleador al padre trabajador debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo a considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste, legal o convencional.

Ejemplo: Si un trabajador su Jornada Laboral está sujeta a la Jornada Excepcional se debe distribuir de la siguiente forma:



Rol de Turno: Y EL NACIMIENTO DEL HIJO FUERA EL DIA 03, este quedaría distribuido de esta manera:

L 01	M 02	M 03	J 04	V 05	D 06	L 07	M 08	M 09	J 10	V 11	S 12	D 13	L 14	M 15	M 16	J 17	V 18	S 19	D 20
N	N	N	N	L	L	L	L	D	D	D	D	L	L	L	L	N	N	N	N
		DIA 1	DIA 2					DIA 3	DIA 4	DIA 5									

## **TITULO VII**

### **Del Término del Contrato de Trabajo**

**ARTICULO 42** Los trabajadores sólo podrán ser despedidos o sus contratos terminar en conformidad a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

**ARTICULO 43** El trabajador debe ser notificado por escrito, personalmente o por carta certificada, del término de su contrato, debiendo especificarse en dicha comunicación claramente la o las causales invocadas, y los hechos en que se funda.

El supervisor de Área deberá enviar al Dpto. de Personal las causas de hecho y derecho explicando los motivos del despido.

**ARTICULO 44** De acuerdo al Código del trabajo, el trabajador cuyo contrato termine por una causal que no obligue al empleador al pago de indemnización alguna y, que considere injustificado su despido, podrá reclamar, dentro de los plazos legales, ante el Tribunal competente, en conformidad a la Ley.

**ARTICULO 45** El trabajador también podrá solicitar directamente al empleador la reconsideración de la medida, de acuerdo al procedimiento del título sobre "Informaciones, peticiones y reclamos" de este Reglamento Interno.

## **TITULO VIII**

### **Condiciones Internas de Trabajo**

#### **Párrafo 1**

#### **De las Normas de Orden**

**ARTICULO 46** Es obligación legal y esencial que todo vínculo laboral en la Empresa que trabajador cumpla fielmente con todas las obligaciones de contrato de trabajo y las normas del presente Reglamento, debiendo observar también todas las obligaciones, prohibiciones y órdenes que correspondan a las prácticas, manuales de procedimientos e instrucciones que impartan sus superiores, sea en general a todos los dependientes o, en particular, a uno de ellos.

A.- En general, todo trabajador estará sujeto en lo relativo al buen y eficiente cometido de sus labores a las instrucciones que reciba de su Jefe Superior Inmediato que se indica más adelante.





B.- Sin perjuicio de las atribuciones que en sus respectivos ámbitos correspondan a los mandos citados en el inciso anterior, la Gerencia General y/o Representante Legal como encargada de la administración y supervigilancia de toda la Empresa podrá impartir órdenes de trabajo, las cuales, deberán ser cumplidas por el personal con preferencia a cualquier otra.

C.- Toda recomendación, orden o norma de carácter general que imparta la empresa por medio de sus autoridades deberá avisarse previamente al personal mediante circulares, órdenes escritas y avisos publicados en lugares visibles. A partir de su comunicación en cualquiera de esas formas será exigible su cumplimiento y se le tendrá por conocida para todos los efectos. Las órdenes o instrucciones que pudieran impartir las autoridades referidas en los incisos anteriores no podrán implicar una contravención a las disposiciones laborales vigentes ni a las estipulaciones pactadas en los contratos individuales.

D.- Para los efectos previstos en este reglamento, cada trabajador dependerá según la faena que ejecute del Jefe que establece este Reglamento, el que se entenderá para todos los efectos ser el Jefe Superior Inmediato del trabajador respectivo según se detalla:

D.1. El personal Administrativo y de oficina que presta servicios en la Casa Matriz o Sucursales de la empresa dependerá de directamente del Gerente General y /o Representante Legal, o de la persona que éste haya designado.

D.2. El personal que desarrolla funciones de Vigilancia y Seguridad, denominado Guardias, se regirá por las siguientes normas y jefes:

Los Jefe de Grupo: Tendrán a su cargo la dotación de Guardias y/o Personal de Servicios asignada a la instalación para el cumplimiento de los servicios de Vigilancia y Seguridad u otros en el recinto a su cargo. Su designación corresponderá a los Supervisores respectivos, quienes deberán hacerlo entre aquellos trabajadores que tengan calidad de guardias calificados. Todo guardia deberá conocer y acatar fielmente las instrucciones contenidas en el Instructivo de Servicio u orden del Puesto que la empresa proporcionará para cada puesto o instalación.

El personal de Guardia dependerá en todo lo relativo a la correcta ejecución de su labor del respectivo Jefe de Grupo y éste o éstos dependerán del respectivo Supervisor o Supervisores de Área, los cuales, dependerán a su vez del Gerente de Operaciones de la Empresa.

El personal de Seguridad Electrónica y Central de Monitoreo Computarizada 24 horas dependerán del respectivo Jefe de Departamento, señalado en su contrato de trabajo.

Tanto el personal de Guardias como los de Seguridad Electrónica y todos aquellos que utilicen o no algún canal de radiofrecuencia de la Empresa, estarán sometidos al control y tuición radial del Centro de Control o CENCO DE PROTEC CHILE, el que solicitará reportes y coordinará, cuando corresponda, actividades radiales y telefónicas de la empresa y sus puestos de trabajo.

Todos los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Realizar personalmente la labor convenida.
- Cumplir íntegramente la jornada de trabajo, debiendo estar puntualmente en su puesto de trabajo, siempre con su respectivo uniforme o ropa de trabajo puesta, limpia y ordenada.



- Cumplir fielmente las instrucciones laborales y normas técnicas que se le impartan por el Jefe de Grupo, o los Supervisores, la Gerencia de Operaciones y/o la Gerencia General, desempeñando su labor con la debida diligencia y cuidado y colaborando a la mejor marcha del proceso productivo y a la prosperidad de la Empresa.
- Es obligación firmar liquidación de Sueldo correspondiente ya que para la Empresa constituye un hecho por vía de prueba de la aceptación del pago. Para el caso que no esté de acuerdo con el monto pagado, haga sus observaciones por escrito a la empresa dentro de tres días contados desde la fecha de pago, bajo apercibimiento que así no lo hiciere será citado a la Inspección del Trabajo respectiva para obtener la firma por intermedio de dicha institución.
- Mantener durante la jornada de trabajo buen comportamiento, orden, disciplina, respeto, y buen trato, tanto con los Ejecutivos, Supervisores, Jefes de Grupo, demás trabajadores de PROTEC CHILE LTDA., como con los funcionarios y visitas de donde presta servicios el empleador, y en general con toda persona que se relacionen con ocasión del cumplimiento de sus labores.
- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo.
- Guardar la más absoluta reserva de todas las operaciones del empleador o la empresa donde presta servicios el empleador, cuya divulgación pudiera perjudicar los intereses de alguna de ellas o ambas.
- Cuidar los bienes de la empresa en donde ejecuta sus labores, incluidas las máquinas, vehículos, instalaciones, muebles, etc., debiendo responder personalmente por las pérdidas, deterioro o de cualquier clase de problemas que puedan afectarles, ocasionados o imputables a su falta de diligencia o cuidado.
- Asistir a los cursos de capacitación que la empresa u otro organismo efectúe en actividades relacionadas con el giro de la empresa.
- Traer dentro de 5 días corridos de firmado el contrato de trabajo cualquier documento especial que sea solicitado por al empleador, contados desde la fecha de la solicitud.
- Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la Empresa.
- Mostrar el contenido de cualquier bolso, paquete o porta documento que ingrese o saque del establecimiento en que trabaje a requerimiento del personal de vigilancia, jefatura o instrucciones internas del recinto en que preste sus servicios.
- Usar obligatoriamente los elementos de protección personal debidamente definidos por el Comité Paritario y Prevención de Riesgos, y dar a las herramientas y elementos de trabajo entregados el uso adecuado conforme a las normas impartidas.





- Dar aviso oportuno al empleador de su ausencia por falta justificada y, justificar debidamente toda ausencia al trabajo cuando no haya permiso previo para faltar. Para el caso de ausencias por enfermedad, se acatará lo dispuesto en este Reglamento en su Título VI Párrafo 1.
- Cumplir fielmente con las demás obligaciones que le impongan las normas laborales, los Convenios o Contratos Colectivos, el Contrato individual y el presente Reglamento Interno.
- Responder personalmente de las pérdidas de útiles y/o herramientas, entregadas a su cuidado, su cotización será el valor de reposición deduciéndose la desvalorización correspondiente.
- Operar con cuidado y en forma prudente los equipos de radio comunicaciones, teléfonos u otros de propiedad o no de la empresa, ciñéndose en todo esto al instructivo especial emanado de PROTEC CHILE LTDA., debiendo responder personalmente de la pérdida o deterioro de algún equipo, cuando ello se deba a solo, culpa o negligencia. El mismo caso rige para los trabajadores que operen máquinas de aseo industrial.
- Para el caso de los trabajadores que se desempeñen como Guardias de Seguridad, Jefes de Grupo, Supervisores o Jefes de Seguridad, tienen las siguientes obligaciones específicas, que los hace mantener su calidad de tales, es decir, si no las cumplen ante la Autoridad Fiscalizadora pierden la calidad de Guardias de Seguridad, Jefes de Grupo, Supervisores o Jefes de Seguridad, según sea el caso:
  - Tener 18 años a lo menos
  - No haber sido condenado y ni estar sometido a proceso por crimen o simple delito
  - Tener a lo menos 4° año de Enseñanza Media Aprobado y Rendida.
  - No haber sido separado de las Fuerzas Armadas o de orden de Seguridad por razones disciplinarias o por conducta indebida.
  - Tener salud compatible con la función que va a desempeñar
  - Acreditar que Psicológicamente está Calificado para desempeñarse como Guardia de Seguridad Psíquicas compatibles con las Labores a Desempeñar mediante Certificado Médico.
  - Conocer, aceptar y cumplir en su totalidad el Decreto ley N° 3.607 del año 1981, Decreto Supremo N° 1.773 de fecha 10 de octubre de 1994. Decreto Supremo N° 93 de fecha 6 de septiembre de 1985, Ley N° 19.303 de 29 de marzo de 1994, Decreto Supremo N° 1.772 de fecha 10 de octubre de 1994 y, las demás leyes y Reglamentos que rigen y regirán la actividad de vigilancia y seguridad en el país.
  - Cuidar con celo y portar durante toda la jornada de trabajo la credencial otorgada por la Autoridad Fiscalizadora, (Carabineros de Chile y/o quien los reemplace en el futuro), que lo identifica y acredita como Guardia, Supervisor o Jefe de Seguridad.
  - Aprobar los cursos exigidos por la respectiva Autoridad Fiscalizadora.
  - Concurrir a las clases y prácticas que sus Superiores dispongan para su capacitación y mantenimiento de sus cualidades profesionales acorde a las funciones que desempeñan.
  - Firmar y acatar el Rol de Turnos.
  - Permanecer en su puesto de trabajo hasta que sea relevado.
  - Perderá la calidad de trabajador aquel Guardia., Jefe de Grupo, Supervisor o Jefe de Seguridad, cuando la Autoridad Fiscalizadora revoque la autorización concebida.
  - Perderá la calidad de Trabajador aquel Guardia, Jefe de Grupo, Supervisor o Jefe de Seguridad, cuando en el ejercicio de sus funciones se atribuya facultades propias de los organismos policiales, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que procedan.
  - Participar activamente en todos los procesos de capacitación que desarrolle el empleador. En tal caso, el trabajador, además, deberá aprobar satisfactoriamente los cursos ya sea de capacitación, reentrenamiento o perfeccionamiento que haya proseguido.





- Firmar y acatar el Rol de Turnos.
- Permanecer en su puesto de trabajo hasta que sea relevado.
- Perderá la calidad de trabajador aquel Guardia, Jefe de Grupo, Supervisor o Jefe de Seguridad, cuando la Autoridad Fiscalizadora revoque la autorización concebida.
- Perderá la calidad de Trabajador aquel Guardia, Jefe de Grupo, Supervisor o Jefe de Seguridad, cuando en el ejercicio de sus funciones se atribuya facultades propias de los organismos policiales, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que procedan.
- Perderá la calidad de trabajador aquel Guardia, Jefe de Grupo, Supervisor o Jefe de Seguridad, cuando sea sometido a proceso por crimen o simple delito.

Para el caso de los Choferes y/o personal a cargo de vehículos de la empresa o de terceros, son obligaciones esenciales del contrato de trabajo las siguientes:

- A.- Mantener su licencia de conducir clase A-1, A-2 y B o la que corresponda según el caso, al día, debiendo conducir en posesión de ella en todo momento.
- B.- Conducir los vehículos asignados respetando las normas de la Ley de Tránsito.
- C.- Velar por el adecuado mantenimiento y conservación de los vehículos a su cargo, dando inmediatamente cuenta de cualquier irregularidad que exista en su funcionamiento y estado al Jefe de Grupo o Supervisor, según corresponda, debiendo para ello mantener limpio los vehículos y efectuar diariamente las revisiones de rigor.
- D.- No intervenir o manipular vehículos mecánicamente, ya sea par mantención o el hecho de quedar en pane.
- E.- No transportar personas ajenas a la empresa.

Para el caso de los trabajadores que ejecutan la labor de distribución de alimentos en Centrales de Alimentación, deberán mantener limpios los carros térmicos y bandejas que usan para su trabajo, además son responsables de cada carro térmico y sus contenidos asignados.

El personal deberá presentarse en su lugar de trabajo asignado y ejecutar sus labores correctamente uniformado con las tenidas y prendas que la Empresa indique según la función del trabajador. No podrán usarse trajes o vestuarios distintos a los indicados por el empleador ni joyas u otro accesorio no autorizado.

La Empresa proporcionará el respectivo uniforme y vestuario cuyo uso es obligatorio:

Damas y Varones: Invierno 02 camisas manga larga y en Verano 02 camisas manga larga, 01 pantalón en Invierno y 01 pantalón en Verano, 01 corbata anual, 01 corta viento Invierno y 01 Corta viento Verano y parka térmica (cada 02 años) y 01 pantalón térmico (cada 02 años) (sólo para personal asignado a instalaciones que lo exijan) 1 quepis anual, 02 pares de Zapatos de Seguridad anual, 01 Geólogo anual, 01 Chaleco anti cortes (sólo personal asignado a instalaciones que lo exijan) 01 par de guantes (sólo personal asignado a instalaciones que lo exijan), 01 gorro de Polar (sólo para personal asignado a instalaciones que lo exijan), 01 antiparras (sólo para personal asignado a instalaciones que lo exijan), mascarillas desechables y bloqueador solar (sólo personal asignado a instalaciones que lo exijan).

En caso de destrozo o inutilización total o parcial antes del plazo de 12 meses previstos, el trabajador deberá dar de inmediato aviso a su Jefe Superior, quien le entregará una orden para retirar las prendas de reemplazo que fueren necesarias, pero en tal caso el trabajador deberá cancelar el valor de reposición de la prenda sustituida en proporción al tiempo que restare para completar el plazo de duración original, monto que se descontará de su siguiente liquidación de haberes.

De proceder el cambio de prendas, deberá hacerse devolución de las anteriores, en el estado que se encontraren. Lo mismo procederá en el caso que el trabajador dejare de pertenecer a la Empresa, quedando ella facultada para descontar su valor, de su última liquidación y/o finiquito. De toda entrega, devolución o cambio de prendas (cargos), deberá dejarse siempre en constancia por escrito.



Todo el personal de Guardias, personal de Seguridad Electrónica y todos aquellos que utilicen algún canal de Radiofrecuencia o teléfono de la empresa, deberán reportarse a la CENCO (Central de Control) de PROTEC CHILE cuando ésta los solicite ya sean estaciones bases o portátiles, la no respuesta de alguno de los indicados incurrirá en falta, por presumirse en estar dormido en horas de trabajo, de este hecho se dejará constancia en un libro de novedades radiales señalando el nombre del radio operador de turno y lo detectado.

Utilizar los equipos de radiocomunicación en forma prudente y educada, está estrictamente prohibido el hacer bromas por radio, utilizar un lenguaje no apropiado y acorde a las buenas costumbres e imitar cualquier tipo de sonidos y ruidos.

Las comunicaciones radiales serán frías e impersonales.

El trabajador sólo utilizará la infraestructura, maquinarias, equipos de telefonía, fax, computación o de conexión a internet o documentación de la Empresa en materias relacionadas exclusivamente con su trabajo.

Someterse a Controles Aleatorios que estime la Empresa PROTEC CHILE LTDA, para detectar la presencia de alcohol y/o drogas que pongan en riesgo la seguridad y la integridad física de trabajadores internos, como sus colaboradores, Conforme a lo que establece el Reglamento Interno, siempre observando los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

Someterse a Controles Aleatorios que estime la Empresa MANDANTE para detectar la presencia de alcohol y/o drogas que pongan en riesgo la seguridad y la integridad física de trabajadores internos, como sus colaboradores, Conforme a lo que establece el Reglamento Interno, siempre observando los Derechos Fundamentales de los trabajadores

Las drogas cuyo consumo está prohibido serán el alcohol, la marihuana, toda droga ilícita, y además, las drogas y/o medicamentos cuyo consumo resulte incompatible con la labor realizada, por ejemplo, para el caso de los guardias de seguridad, cualquier medicamento o droga que afecte su capacidad cognitiva y motora de manera que le impida desempeñar de manera óptima sus funciones.

Los controles de drogas y alcohol serán aleatorios, sin embargo, si un trabajador presenta signos de haber consumido drogas o alcohol, incluyendo pero no limitado a indicios como: hálito alcohólico, pupilas dilatadas, comportamiento anormal, movimientos erráticos, u otros indicios que puedan indicar el estar bajo la influencia del alcohol o de drogas, PROTEC CHILE LTDA, resguardando la seguridad de sus trabajadores y clientes, y velando por la política interna de prohibición al consumo de alcohol y drogas, la empresa podrá realizar control para detectar la presencia de dichas sustancias y, de encontrarse bajo su influencia, tomar las medidas que estime convenientes para resguardar la seguridad de trabajadores y clientes, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo.

Todos los controles de alcohol o drogas, sean aleatorios o por sospecha de encontrarse bajo su influencia, serán de carácter reservado.

El trabajador que se negare al control mencionado en los numerales anteriores se considerará que ha incumplido gravemente las obligaciones que emanan de su contrato y del presente Reglamento, siendo procedente las sanciones que corresponda.

El tipo de control que se realizará podrá ser un test de hálito, narco test, un test químico rápido o de laboratorio, o bien, derivar el caso a Carabineros de Chile en caso que se sospeche la presencia de un hecho constitutivo de delito.

**ARTICULO 47** Todas las obligaciones consignadas en el artículo anterior son esenciales del Contrato de trabajo y, su incumplimiento por parte del trabajador acarrea el término del Contrato de Trabajo conforme al Art. 160 N° 7 del código del Trabajo.





## **Párrafo 2**

### **Prohibiciones de Orden**

#### **ARTÍCULO 48 Queda estrictamente prohibido a los trabajadores de la Empresa lo siguiente:**

Presentarse al trabajo, o ejercer sus labores, bajo la influencia del alcohol y/o drogas. Las drogas cuyo consumo está prohibido serán el alcohol, la marihuana, toda droga ilícita, y además, las drogas y/o medicamentos cuyo consumo resulte incompatible con la labor realizada, por ejemplo, para el caso de los guardias de seguridad, cualquier medicamento o droga que afecte su capacidad cognitiva y motora de manera que le impida desempeñar de manera óptima sus funciones

Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas y/o drogas en los lugares de trabajo.

Ocultar inasistencias o atrasos propios o de algún compañero de trabajo, marcar tarjetas de control ajenas, adulterar los registros de asistencia.

Salir del establecimiento o faena sin la autorización del jefe respectivo de la Empresa PROTEC CHILE, lo que se considerará abandono intempestivo del trabajo.

Practicar juegos de azar o de destreza física dentro de su jornada de trabajo.

Fumar durante la jornada y/o lugar de trabajo.

Ver o llevar televisión, leer y/o llevar diarios, revistas y otras publicaciones escritas al puesto o lugar de trabajo, escuchar radio u otros similares en horas de trabajo, salvo difusión ambiental autorizada por Gerencia.

Usar televisores en caseta de vigilancia y/o planta, asimismo escuchar radio a volumen excesivo o música estridente que interfiera la atención del teléfono o de personas.”

Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de Gerencia.

Comercializar con mercadería de cualquier especie, dentro del recinto de trabajo, cualquiera que sea la hora.

Formar grupos, conversar, leer o dedicarse a otros asuntos ajenos a las labores que le hayan encomendado durante la jornada de trabajo.

Portar cualquier tipo de armas, en horas y lugares de trabajo.

Permanecer en el lugar fuera de las horas ordinarias de trabajo, salvo en caso de estar autorizado para trabajar extraordinariamente.

Ejecutar durante las horas de trabajo actividades societarias gremiales, políticas, religiosas, sociales o sindicales y, en general, toda actividad distinta al trabajo encomendado, excepto las contempladas en los Art.237 y siguientes del Código del Trabajo.

Dormir en las horas de trabajo.

Usar Teléfono Celular Personal en horarios de Trabajo

Comer y preparar alimentos en horas y lugares no autorizados al efecto.

Detener el trabajo durante la jornada para realizar paros o suspensión de labores no autorizadas por la Gerencia, cualquiera sea su duración.

Paralizar las actividades de la empresa colectivamente, sin sujeción a las disposiciones legales que regulan los conflictos colectivos.

Jugar, correr, reñir o discutir en horas y en lugares de trabajo.

Cambiarse ropa, lavarse o prepararse para salir antes de la señal de término de la jornada.

Colocar carteles, leyendas, dibujos u otras representaciones alusivas a la Empresa.

Retirar de los recintos en donde ejecutan sus labores, objetos o bultos no identificados sin dar cuenta a sus superiores. Si los objetos o bultos son propiedad de la Empresa en donde ejecuta sus labores, retirarlos sin autorización debida previa. El retiro sin dar cuenta y/o sin autorización se presumirá intención de hurto.





Ningún trabajador podrá entrar o sacar de la empresa o de los recintos a su cargo paquetes u objetos personales extraños al trabajo, sin previa autorización por escrito en el libro de novedades de su Jefe Superior. Los que trajere por cualquier razón deberá dejarlos en portería para ser retirados cuando salga del establecimiento. Los paquetes u objetos que por cualquier motivo hayan sido ingresados al puesto de trabajo podrán ser revisados a su salida por el Personal de Control en ese momento perteneciente a la empresa o no, o el Jefe Superior respectivo.

Retirar documentos importantes de la Empresa para continuar trabajo en casa, sin la autorización de la Supervisión.

Emplear los útiles y demás bienes de la Empresa para fines ajenos o sacarlos del local.

Modificar o dejar sin cumplimiento las instrucciones, métodos o procedimientos de trabajo que se le hayan impartido.

Asumir funciones que no le corresponden según las labores que le estén encomendadas, ni pretender jefaturas o superioridad jerárquica sobre sus demás compañeros, sin haber recibido la autorización de la Empresa al efecto.

Informar o poner en conocimiento de personas ajenas a la Empresa datos o antecedentes que por su naturaleza deben mantenerse en reserva o que puedan utilizarse en contra de la gestión comercial, económica o industrial de la Empresa. Esto se hace extensivo a las entidades en que labora el trabajador.

Realizar cualquier acto de deslealtad hacia los integrantes de la Empresa.

No usar los uniformes o ropa de trabajo y elementos de seguridad que se le entreguen para el desempeño de sus funciones por la empresa. Usar prendas de vestir ajenas a las proporcionadas por la empresa.

Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a maquinarias, instalaciones, vehículos, materias primas, mobiliario o a cualquier otro bien.

Botar basuras o desperdicios en lugares no destinados a ellos.

Ir a la Empresa o donde preste servicios en horas en que no se encuentre en turno.

Tomar vehículos o maquinarias sin estar autorizados.

Son prohibiciones de orden específica para los choferes y personal con vehículos a su cargo de la empresa o de terceros:

- A.- Transportar personal en la parte trasera de un vehículo de carga.
- B.- Usar los vehículos de la empresa para asuntos particulares personales o de terceros, a cualquier pretexto, salvo autorización expresa de la Gerencia respectiva.
- C.- Transportar en los vehículos de la Empresa, personas ajenas a ella o personas o cosas no autorizadas.
- D.- Facilitar a cualquier pretexto, el uso de los vehículos a terceros.
- E.- Detenerse en lugares de venta de bebidas alcohólicas o de diversión.
- F.- Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a los vehículos.

Son prohibiciones de orden específicas para los Guardias, Jefes de grupo, Supervisor o Jefe de Seguridad.

- A.- Permitir el ingreso o salida de la Empresa o entidad en que se presten sus servicios, de los trabajadores fuera de los horarios establecidos al efecto, salvo la autorización de Jefe de Departamento o Gerencia.
- B.- Permitir la salida de la entidad custodiada, de bienes, paquetes y/o bolsos, de ésta, sin la autorización correspondiente.
- C.- Ausentarse del lugar de trabajo en horas de trabajo.
- D.- Permitir la salida de la entidad custodiada, de bienes de ésta, sin la autorización correspondiente, o paquetes y bolsos.
- E.- No efectuar las rondas señaladas ni registrar su paso por los lugares de control establecido.
- F.- No dar cumplimiento a las normas de seguridad y de cierre que correspondan a los lugares en los cuales trabajen.



- G.- No portar el uniforme en regla y la credencial de la autoridad fiscalizadora (Carabineros de Chile).
- H.- Causar lesiones a terceros sin justificación.
- I.- Sacar o destrozar las llaves o los e-buton (puntos de marcación electrónicos) de las estaciones para marcar reloj o bastón de control de rondas, en otro lugar no destinados a la marcación respectiva.  
De igual forma se encuentra prohibido no marcar las respectivas estaciones de control determinada por los jefes superiores o supervisores de la Empresa en los respectivos relojes o bastones electrónicos de control.
- J.- Arreglar maliciosamente o descomponer el reloj o bastón electrónico de control de rondas.
- K.- Actos contra la disciplina entendiéndose por tal:
  - K.-1 Faltar el respeto o insultar a un superior jerárquico.
  - K.-2 Insultar o agredir por vías de hecho o groseramente mientras se encuentre de servicio a un par o un superior de la empresa o del cliente.
  - K.-3 Acosar al personal de la Empresa y/o Instalación donde la empresa presta servicios.
  - K.-4 Usar teléfono de la instalación donde la empresa presta servicios, para realizar llamadas locales, larga distancia o a celulares sin autorización.
- L.- Acumular tres o más atrasos en el mes.
- M.- Acumular dos amonestaciones por escrito en el mes.

Actos reñidos con la moral y las buenas costumbres.

Realizar acoso sexual en cualquiera de sus formas a una persona de la Empresa o un tercero.

Quedan estrictamente prohibidas las negociaciones que ejecute el trabajador en relación al Giro y Actividad que presta la Empresa, también están expuestos a incurrir en esta causal los trabajadores que atiendan a cualquier cliente de la empresa o no fuera de ella, los que desempeñen cualquiera de las labores y servicios de la Empresa en otro lugar y los que se dediquen a realizar los mismos servicios en forma particular que la empresa presta en su giro comercial.

Queda estrictamente prohibido para todo el personal de Guardias, personal de Seguridad Electrónica y todos aquellos que utilicen algún Canal de Radiofrecuencia o telefónico de la Empresa, el no reportarse a la Cenco de PROTEC cuando ésta lo solicite ya sean estaciones bases o portátiles o telefónicamente, la no respuesta de alguno de los indicados incurrirá en falta, por presumir el estar dormido en horas de trabajo, de este hecho se dejará constancia en un libro de novedades radiales y telefónicas señalando el nombre del radio operador de turno y lo detectado.

Queda estrictamente prohibido utilizar los equipos de radiocomunicación en forma no prudente y educada, el hacer bromas por radio, utilizar un lenguaje no apropiado y acorde a las buenas costumbres e imitar cualquier tipo de sonidos, al igual que utilizar los equipos de radiocomunicación para transmisiones personales y/o difusión de actividades no autorizadas por la Empresa.

Queda estrictamente prohibido utilizar infraestructura, maquinarias, equipos o documentación de la Empresa en beneficio personal y/o utilizar los equipos de telefonía, fax, computación o de conexión a internet en fines particulares.

No registrar debidamente su ingreso o salida de la jornada de trabajo, conforme a los mecanismos de control establecidos por la Empresa, en el Art. 20 del presente reglamento.

**ARTÍCULO 49** La infracción a las prohibiciones señaladas precedentemente, serán consideradas incumplimiento grave a las obligaciones que impone el Contrato.





### **Párrafo 3**

#### **Motivación por Comportamiento Positivo**

**ARTICULO 50** La Empresa dejará constancia en la Hoja de Vida del personal como anotación positiva, por las notas enviadas a éstos por comportamiento sobresaliente, espíritu de superación, participación y cooperación. La supervisión deberá solicitar estas notas a la superioridad cuando proceda.

### **Párrafo 4**

#### **De las Sanciones y Multas**

**ARTICULO 51** Las Infracciones de los trabajadores a las disposiciones del presente reglamento, según la entidad de ésta, se sancionarán:

- A.- Con una amonestación verbal por parte del Supervisor.
- B.- Con una amonestación por escrito, con copias a la Inspección del trabajo y, anotación en la Hoja de Vida del Trabajador.
- C.- Con una multa aplicada por la Gerencia de la Empresa, la que podrá ser hasta de un 25% de la remuneración diaria del infractor.
- D.- Con la caducidad del contrato de trabajo infractor.
- E.- Los atrasos reiterados serán causal de término inmediato del contrato de trabajo.

**ARTICULO 52** Las multas serán destinadas al Comité Paritario de Higiene y Seguridad que la empresa tiene para sus trabajadores, los que se destinarán para capacitar al trabajador y afectados del accidente.

**ARTICULO 53** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento se entienden incorporadas a los contratos de trabajo individuales de cada trabajador.

**ARTICULO 54** No puede aplicarse al mismo infractor dos sanciones simultáneas por la misma causa.

**ARTÍCULO 55** Sin perjuicio de las medidas disciplinarias que procedan, el tiempo no trabajado no se pagará. Las faltas cometidas se considerarán agravantes de las futuras.

## **TITULO IX**

### **Informaciones, Peticiones y Reclamos**

### **Párrafo 1**

#### **De las Informaciones**

**ARTICULO 56** La Empresa, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe haber en las relaciones laborales, tiene especial interés en el permanente conocimiento, por parte de los trabajadores, de la marcha, problemas y proyecciones de la Empresa. Con este objeto, la Gerencia General sostendrá reuniones informativas con los diversos órganos de colaboración y organización de los trabajadores, tales como Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y otros.





**ARTICULO 57** Las informaciones que deseen obtener los trabajadores por materias relacionadas con sus derechos, obligaciones, etc., serán solicitadas a el Gerente de Operaciones o al Departamento de Personal.

## **Párrafo 2** **Peticiones y Reclamos**

**ARTICULO 58** Toda petición o reclamo, sugerencia o consulta de los trabajadores, sean éstas de carácter individual o colectivo, serán hechas previamente por él o los interesados al Jefe Superior Directo o Supervisor. Si son desestimadas o no solucionadas por dicha vía deberá interponerse la petición directamente al Departamento de Personal. En caso de que la petición afecte a trabajadores que dependan de varios Jefes, deberá interponerse directamente a este último. Lo mismo regirá si el trabajador no tiene Jefe Superior Inmediato.

**ARTICULO 59** Un trabajador afectado por una sanción de parte de la Empresa, incluyendo la caducidad de su contrato de trabajo, podrá solicitar del empleador la reconsideración de la medida en forma escrita.

**ARTICULO 60** Las peticiones y reclamos de carácter colectivo, se transmitirán y presentarán por escrito a la Gerencia General.

**ARTICULO 61** La empresa deberá resolver las peticiones, reclamos y las peticiones de reconsideración en un plazo máximo de 10 días hábiles, contados desde la fecha de éste o de la terminación de los servicios del trabajador.

## **SEGUNDA PARTE** **Normas de Prevención** **Higiene y Seguridad**

### **Párrafo 1** **De las Generalidades**

**ARTÍCULO 62** El presente título se ha establecido para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, con el objetivo de regular las normas de higiene y seguridad de la Empresa.

Las normas sobre higiene y seguridad están contenidas en los párrafos siguientes para dar cumplimiento, a la vez, a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y al Artículo 59 del Decreto Supremo 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que contiene el Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales Para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.

Se transcribe a continuación el artículo 67 de la ley 16.744:

De conformidad a lo previsto en el inciso 3 del artículo 16 del reglamento N° 40, se transcribe a continuación el artículo 67 de la ley 16.744:



“La Empresa o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos las impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo”.

**ARTICULO 63** Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el propósito de PREVENIR los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Empresa, recurso productivo, de la mayor importancia en ésta, y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad.

**Clasificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional:**

1.- **Accidentes de Trabajo:**  
Para los efectos de esta ley 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.

2.- **Accidente de Trayecto:**  
Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

3.- **Accidente Fatal:** a causa o con ocasión del trabajo y que provocan la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

4.- **Accidente Grave:** a causa o con ocasión del trabajo y que:  
Oblighe a realizar maniobras de resucitación, o a realizar maniobra de rescate;  
Ocurra por caída de altura de más de 2 metros;  
Provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.  
Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

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

La prevención contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales requieren que, tanto los trabajadores como la empresa, realicen una acción mancomunada y en estrecha COLABORACION para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades. Por todo esto, es importante lo que usted como trabajador puede hacer, por mantener su integridad física y la de sus compañeros de trabajo.

En resumen, este Reglamento está destinado a poner todo el trabajo en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la Empresa.

**ARTICULO 64** El presente Reglamento se da por conocido por todos los trabajadores ya que se publica en lugares visibles y además se entrega un ejemplar a cada uno de ellos.





**ARTICULO 65** El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes o 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, Autoridad Sanitaria, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

**ARTICULO 66** Sin perjuicio de las normas previstas en los Contratos de Trabajo, se establece que los trabajadores deberán acatar las siguientes disposiciones:

Someterse, cuando sean requeridos por la Empresa, el Organismo Administrador, o el Comité Paritario, a exámenes médicos periódicos para establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollen.

Todo Trabajador, antes de ingresar a la Empresa, podrá ser sometido al examen médico pre-ocupacional o podrá exigirle la Empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

Aceptar los tratamientos prescritos por el médico de los organismos, tales como Servicio de Salud o la respectiva Mutualidad a la cual está afiliada la Empresa.

Someterse a los tratamientos antialcohólicos prescritos por los facultativos en su caso.

Los materiales que se mantienen en los Botiquines de Primeros Auxilios deben usarse solamente en el caso de lesión de accidente de trabajo y avisar al encargado de ellos para reponer oportunamente dichos materiales.

A objeto de establecer las causas de los accidentes ocurridos a los trabajadores la Empresa hará en cada caso, una investigación minuciosa para evitar futuras repeticiones. Por tanto, todo personal, de cualquier nivel o cargo, deberá prestar la mayor colaboración, entregando la información veraz necesaria y oportuna.

## **Párrafo 2**

### **Obligaciones de Seguridad del Empleador**

**ARTICULO 67** De acuerdo a las disposiciones legales y vigentes, la Empresa está obligada a proteger a su personal de los riesgos de trabajo, y les entregará sin costo alguno para ellos diferentes elementos de protección personal, los que quedarán a cargo y deberán usar en forma permanente mientras estén expuestos a los riesgos de cuya protección se trate, como asimismo está obligada a dar a los trabajadores al momento de su ingreso a la Empresa, una charla instrucción sobre Seguridad en el trabajo.

Además, deberá entregar a cada trabajador un Instructivo con las normas de seguridad del recinto en que van a prestar sus servicios.

**ARTICULO 68** Los Supervisores, jefes inmediatos y en general cualquier persona que en la Empresa tenga trabajadores a su mando, serán los directamente responsables, según proceda, en lo que a instrucciones de prevención y control del uso correcto y oportunos de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad se refiere.

Asimismo, serán directamente responsables, en exigir el cumplimiento de las normas de este Reglamento, del Comité paritario y de la Unidad de Prevención de Riesgos.

**ARTICULO 69** Los elementos de protección proporcionados por la Empresa a los trabajadores, son de propiedad de ésta y no deberán ser vendidos, canjeados o sacados fuera de los recintos en que deben usarse, salvo que la faena a las labores encomendadas al trabajador así lo requieran y con la debida autorización.

Para solicitar nuevos elementos de protección a título de reemplazo, el trabajador está obligado a entregar a su jefe directo el que tenga gastado o deteriorado por el trabajo.





Sin el canje respectivo, se repondrá el elemento y su valor cargado en la cuenta Corriente del Trabajador, para ser descontado en primera liquidación de remuneraciones que le corresponda recibir, salvo que el usuario compruebe satisfactoriamente que la pérdida no es imputable al trabajador.

**ARTICULO 70** Los elementos de protección personal, entre ellos, los guantes, anteojos, botas, pecheras, cascos, etc., serán de uso exclusivo del trabajador a quien se le hayan proporcionado y, quien los tenga a su cargo y uso, no podrá prestarlos o facilitarlos a otros trabajadores, para evitar el riesgo de contraer enfermedades o infecciones.

### **Párrafo 3**

#### **De las Obligaciones de Higiene del Trabajador**

**ARTICULO 71** Todos los trabajadores de la Empresa deberán respetar las normas de higiene que a continuación se señalan, a fin de evitar condiciones que puedan producir enfermedades, contaminaciones, atraer moscas, insectos o roedores. Además, deben respetar las normas de higiene de la entidad en que prestan sus servicios, para lo cual les será entregado un instructivo con las normas al respecto.

01.- Utilizar los casilleros individuales exclusivamente para los fines a que están destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comidas, trapos impregnados en grasas o aceites, etc., estando obligados además a mantenerlos perfectamente aseados.

02.- Cooperar al mantenimiento y buen estado de limpieza y especialmente mantener los lugares de trabajos libres de restos de comida o desperdicios, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados al efecto.

03.- Preocuparse de su aseo personal, especialmente de sus manos, usando jabones detergentes, pero teniendo especial cuidado en evitar que se tapen u obstruyan desagües, y que se produzcan condiciones antihigiénicas.

04.- Los Varones que son guardias de seguridad deben ingresar afeitados a tomar sus turnos.

05.- Los guardias no podrán usar bigotes, barba y/o cabello largo.

### **Párrafo 4**

#### **De las Obligaciones de Prevención**

**ARTÍCULO 72** Es la obligación de todos los trabajadores y de la Empresa respetar las normas de prevención siguientes:

01.- Las normas de prevención de la entidad en que prestan sus servicios, para ello les será entregado por la Empresa un Instructivo con las normas de prevención de la entidad.

02.- Los avisos, letreros y afiches de Seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

03.- Los mismos avisos, carteles, afiches deberán ser protegidos por todos los trabajadores, quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la supervisión de su falta, con el fin de reponerlas.

04.- Informar a la jefatura correspondiente acerca de las máquinas, vehículos, o situaciones que a su juicio representen riesgos de accidente o enfermedad.



## **Párrafo 5**

### **De las obligaciones de los trabajadores en caso de Accidentes**

**ARTICULO 73** El trabajador que sufra un accidente, por leve que sea y aunque le pareciera sin importancia, o que nota que se siente enfermo debido a una posible enfermedad contraída a través de su trabajo estará obligado a dar cuenta inmediata a su jefe directo.

El trabajador accidentado en el trabajo, o trayecto, que deberá denunciarlo, personalmente o por terceros, al empleador y a la mutual de accidentes del trabajo dentro de las 24 horas de producido éste y en específico al empleador mediante emisión de declaración de los hechos ocurridos, esta declaración deberá llevar firma, Rut y huella.

**ARTICULO 74** Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones de accidentes y en las inspecciones que lleven a cabo el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, jefes inmediatos de los accidentados y la respectiva mutual, aportando los datos que se le soliciten sobre accidentes o condiciones de trabajo.

Asimismo, deberán informar a su jefe inmediato cualquier condición subestándar que lo pueda lesionar a él, a terceros o producir daño material a las instalaciones.

## **Párrafo 6**

### **De las obligaciones del Jefe o Supervisor en caso de Accidentes**

**ARTICULO 75** En caso de producirse un accidente que lesione a algún trabajador, el jefe directo, Supervisor o cualquier otro dependiente que presencie el hecho deberá preocuparse de inmediato y en el acto que el trabajador afectado reciba atención de primeros auxilios y enviarle posteriormente, si el caso lo requiere al Servicio Asistencial de la respectiva mutual.

**ARTICULO 76** Cada vez que ocurra un accidente con lesión que signifique más de una jornada de tiempo perdido, el jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que le produjeron y enviar un informe escrito en el formulario pertinente, en un plazo de 48 horas, a contar desde el momento en que el accidente ocurrió, al comité Paritario, para que éste adopte medidas que procedan o que haya sugerido el mismo jefe. El cumplimiento de esta disposición se efectuará sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte puedan hacer el comité Paritario o el personal técnico de la respectiva mutual.

**ARTICULO 77** En conformidad al Art. 71 del Decreto N° 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el plazo máximo para dar cuenta de un accidente del trabajo es de 24 horas, a contar desde el momento del siniestro. El trabajador deberá, en consecuencia, denunciar a su jefe directo, en el plazo fijado, todo accidente que le suceda, por leve que éste sea.

**ARTÍCULO 78** La denuncia del accidente a la respectiva mutual, lo hará por escrito a la Gerencia General la Gerencia General y/o el Prevencionista de Riesgos y, verbal cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos. -

## **Párrafo 7**

### **De las Obligaciones de Seguridad de los trabajadores**

**ARTÍCULO 79** Serán obligaciones de Seguridad de los trabajadores las siguientes: \_\_\_\_\_





01.- Los trabajadores que tengan a su cargo equipos de protección personal deben usarlo en toda labor que lo requiera, no pudiendo admitirse excusas acerca de supuesto acaloramiento o molestia, los que de existir deberán comunicarse de inmediato al supervisor y, éste informar a la Unidad Departamento de Prevención, la que deberá verificar éstos.

02.- Los guantes de seguridad, anteojos protectores, máscaras, chalecos reflectantes, botas, respiraderos, y otros elementos de protección, son de uso absolutamente personal, prohibiéndose a los trabajadores intercambiarlos entre ellos.

03.- Todo trabajador deberá comunicar de inmediato a su jefe directo cuando su equipo haya sido cambiado, sustraído o cuando ha sufrido deterioro de cualquier especie, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.

04.- No obstante que, por normas de higiene y seguridad se deben reponer los equipos deteriorados e inservibles, el trabajador debe procurar que su equipo se mantenga en buenas condiciones el mayor tiempo posible.

05.- El trabajador que reciba un equipo que no sepa usar o que le incomode en exceso para efectuar su labor habitual, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, quien deberá realizar una capacitación o enviarlo al correspondiente control médico.

06.- Usar anteojos de seguridad con resguardo laterales, en los trabajos de: esmerilados, cincelado, pulido, perforaciones en toda clase de materiales, en todos los trabajos de golpe de metales, torno, cepillo mecánico. En general, en todos los trabajos en que se produzca desprendimiento violento de partículas, esquirlas, polvos, chispas, etc., que se pueden introducir en los ojos.

07.- Usar protector facial en trabajos de soldadura al punto.

08.- Usar máscaras y/o anteojos en trabajos de soldadura al arco y oxígeno (además de guantes, delantal, etc.). También debe usar anteojos en soldadura blanda, cuando existe riesgo de salpicadura.

09.- Usar anteojos en trabajos de instalación o mantención de baterías y en general, donde exista el riesgo de salpicadura de ácido o agentes químicos corrosivos.

10.- Usar correctamente las protecciones o barreras alrededor de la operación de soldadura.

11.- Usar guantes de P.V.C., o similares en los trabajos con pintura, solventes, y, en general, en todo trabajo con agentes químicos corrosivos.

12.- La conducción de vehículos motorizados de la Empresa o de Instituciones en que se presta servicios, sólo puede efectuarla personal expresamente autorizado por la Gerencia General y con estricta sujeción a la Ley de Tránsito.

El Conductor del vehículo será personalmente responsable de las violaciones a dichas disposiciones.

13.- El personal de mantención, de guardias de seguridad que se desempeñen en Plantas Industriales y Agroindustriales y, otros que la Unidad de Prevención o Comité Paritario determine, usará zapatos de seguridad.

14.- Los trabajadores que operen máquinas de aseo industrial lo harán premunidos de guantes protectores especiales. Deberán preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda a la larga ser causas de accidente.

## **Párrafo 8**

### **Cuidado, Conservación y Uso de Máquinas Herramientas, Equipos y Material de Trabajo**

**ARTÍCULO 80** Serán obligaciones en cuanto al cuidado, conservación y uso de máquinas herramientas, equipos y material de trabajo, las siguientes:

01.- Todo trabajador deberá preocuparse y cooperar en el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de herramientas, máquinas e instalaciones en general del lugar en que trabaja.





02.- Todo trabajador deberá preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

03.- Todo trabajador que efectúe reparaciones, revisiones o cualquier otra faena que le exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberá reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras trabajan en estas actividades deberán tomar las precauciones necesarias señalando o bloqueando de modo que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo que se revisa o repara.

04.- Podrán trabajar con equipos de oxígeno y acetileno solo los trabajadores debidamente autorizados y capacitados. Los cilindros deberán depositarse en lugares que no les afecte el calor y convenientemente sujetos para evitar caídas. No se pueden usar alambres o cordeles. Los cilindros deben mantenerse con sus correspondientes casquetes protectores cuando no estén en uso o se encuentren vacíos. Los cilindros vacíos deben depositarse tendidos en el suelo.

05.- Todos los trabajadores que usen carros térmicos u otros equipos o dispositivos de trabajo, deberán preocuparse permanentemente del funcionamiento de éstos, para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga de ser causa de accidente.

06.- 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.

07.- Los trabajadores que manejen herramientas, tales como: martillos, limas, cinceles, alicates, atornilladores, etc., deberían mantenerlas en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones. Los cinceles deberán estar convenientemente afilados, prohibiéndose terminantemente el trabajo con cinceles deformados, ya que estos suelen ser causas de accidentes graves.

08.- Los trabajadores deben dar correcto uso a las herramientas y equipos de trabajo. Deben además, solicitar oportunamente los cambios de herramientas en mal estado. Las herramientas de funcionamiento eléctrico deben conectarse efectivamente a tierra, con enchufes apropiados.

Las herramientas con filo o punta aguda, por ser cuchillos, pelacables, ralladores, no se deben usar en dirección a las manos, el propio cuerpo o el de otro trabajador.

09.- El o los trabajadores que usen escalas deberían cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán usarse si tienen largueros o peldaños en condiciones defectuosas, ni colocarse en ángulos peligrosos, o afirmarse en suelos resbaladizos, cajones tableros sueltos o ejes en movimiento.

Las escalas deben ser equipadas con accesorios antideslizantes (canteras, guías, tacos de goma, etc.) si no es posible afirmarlas en forma segura, deberá solicitarse a otro trabajador sujete su base. También debe solicitarse la colaboración de otro trabajador para que afirme la escala cuando se trabaja en pasillos interiores u otros lugares en que haya tránsito de trabajadores.

Los andamios deben comprender baranda completa, piso parejo y completo, tirantes laterales instalados y asegurados.

10.- Las escalas no deberán pintarse, sino al máximo barnizarse en color natural y deberán mantenerse sin grasa o aceites, para evitar accidentes.

11.- Para subir o bajar escalas, el trabajador deberá hacerlo de frente, con ambas manos libres. Los materiales y/o herramientas deben subirse o bajarse con cordel en una bolsa.

12.- El traslado de los carros térmicos usados en la distribución de alimentación, deberá hacerse empujándolos con ambas manos, nunca tirándolos.

13.- Los equipos de soldadura al oxígeno acetileno, como asimismo los tubos, no deben ser limpiados con grasa. Estos mismos equipos deberán ser inspeccionados periódicamente para cerciorarse del buen estado de mangueras, quemadores, válvulas, abrazaderas y boquillas. Las mangueras para oxígeno deben ser color azul y rojo las de acetileno.



## **Párrafo 9**

### **De las Prohibiciones para Los trabajadores**

**ARTÍCULO 81** Queda prohibido a todo trabajador lo siguiente:

- 01.- Ingresar o permanecer en el lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo los efectos del alcohol o drogas. Las drogas cuyo consumo está prohibido serán el alcohol, la marihuana, toda droga ilícita, y además, las drogas y/o medicamentos cuyo consumo resulte incompatible con la labor realizada, por ejemplo, para el caso de los guardias de seguridad, cualquier medicamento o droga que afecte su capacidad cognitiva y motora de manera que le impida desempeñar de manera óptima sus funciones
- 02.- Ingresar bebidas alcohólicas o drogas al lugar de trabajo, consumirlas o darlas a consumir a terceros.
- 03.- Fumar o encender fuego en los lugares señalados expresamente como prohibido hacerlo.
- 04.- Dormir en el lugar de trabajo.
- 05.- Comer o preparar alimentos en lugares y horas no permitidas.
- 06.- Ingresar a los lugares de trabajo a personas no autorizadas.
- 07.- Realizar juegos, empujarse, reñir o discutir dentro del lugar de trabajo, durante las jornadas de trabajo y/o turnos.
- 08.- Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, mecánicos o máquinas sin haber sido expresamente autorizado por escrito para ello.
- 09.- Alterar el control de horas de llegada o salida, propias o de otro trabajador.
- 10.- Tratar por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- 11.- Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- 12.- Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro trabajador.
- 13.- Viajar en sobrecarga de camiones, camionetas o en las pisaderas de dichos vehículos.
- 14.- Permanecer en los lugares de trabajo fuera del horario correspondiente, sin autorización del jefe inmediato.
- 15.- Negarse a proporcionar informaciones en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- 16.- Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad industrial.
- 17.- Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas o uniformes de trabajo que la Empresa proporcione.
- 18.- Correr sin necesidad dentro del lugar de trabajo.
- 19.- Usar calzado inadecuado en el lugar de trabajo, o trabajar sin zapatos.
- 20.- Lanzar objetos, de cualquier naturaleza que sean, dentro del recinto de la Empresa, aunque no sean dirigidos a persona alguna.
- 21.- Usar escaleras Metálicas en trabajos eléctricos.
- 22.- Trabajar con escaleras en pasillos de circulación, sin aislar la zona.
- 23.- Trabajar dos o más personas al mismo tiempo sobre una escala.
- 24.- Subir o bajar escalas con los zapatos con grasa, barro u otras sustancias deslizantes.
- 25.- Realizar trabajos en altura sin cinturón de seguridad y casco.
- 26.- Ingresar sin la debida autorización a aquellos lugares de ingreso restringido.
- 27.- Cambiar la ubicación de algún elemento o dispositivo de seguridad sin previo aviso y autorización del encargado de seguridad.
- 28.- Conducir un vehículo motorizado a aquellos lugares de ingreso restringido de donde se preste labores.





## **Párrafo 10**

### **De la Prevención y Medidas en Caso de Incendio**

**ARTÍCULO 82** En caso de incendio deberán respetarse las normas siguientes:

- 01.- Los trabajadores deberán conocer perfectamente la ubicación de los equipos contra incendio de su área de trabajo.
- 02.- Los trabajadores que no estén trabajando en la extinción del siniestro, deberán ceñirse estrictamente al plan de evacuación trazado de antemano, con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar accidentes causados por el pánico.
- 03.- Los trabajadores que se percaten de la existencia de fuego o amago de incendio en algún lugar del recinto de trabajo, deberán comunicarlo de inmediato al administrador de contrato, siguiendo los procedimientos de emergencia entregados por la empresa principal o Protec Chile
- 04.- A fin de prevenir incendios, los trabajadores evitarán acumular basuras en los rincones, los lugares de trabajo o lockers, ya que pueden arder por combustión espontánea.

**ARTICULO 83** El uso de extintores en relación a la clase de incendio es el siguiente:

- 01.- Los incendios clase A: Combustible Sólidos comunes (papeles, maderas, cartones, géneros, paja, etc..) se combaten con extintores de polvo químico seco, agua a presión o agua corriente.
- 02.- Los Incendios de clase B: Combustibles líquidos y productos inflamables (gasolina, petróleo, parafina, grasas, aceite, pinturas) se combaten con extintores de polvo químico seco, anhídrido carbónico y arena.
- 03.- Los incendios clase C: Equipos eléctricos en general (motores, tableros, transformadores, cables, etc..) se combaten con extintores de polvo químico seco y/o anhídrido carbónico.
- 04.- Los Incendios clase D: Metálicos.

**ARTICULO 84** Los extintores de agua a presión y el agua son buenos conductores de la corriente eléctrica, razón por la cual, cuando deban utilizarse los extintores en locales donde existan motores, enchufes, tableros, estufas, transformadores y cualquier otro equipo eléctrico, se deberá previamente desconectar las palancas de los tableros generales de luz y fuerza con el fin de evitar el riesgo de electrocución.

## **Párrafo 11**

### **De las Sanciones por incumplimiento de normas de higiene y Seguridad.**

**ARTÍCULO 85** Toda infracción a las disposiciones contenidas en este Reglamento y las recomendaciones que indique la Unidad de Prevención y el Comité Paritario, serán sancionada con amonestación o, multas en dinero, de acuerdo a lo dispuesto en Art.67 de la Ley 16.774 y Libro I Título III del Código del Trabajo.

La amonestación podrá ser verbal o escrita; la amonestación escrita podrá ser interna, es decir, con anotación en la hoja de vida del trabajador o, pública, es decir, con comunicación a la Inspección del Trabajo.

Las amonestaciones en forma verbal serán aplicadas por el Supervisor y las escritas por la respectiva Gerencia, a pedido del respectivo Jefe, según la gravedad de la información.

**ARTICULO 86** Las multas en dinero serán proporcionales a la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del sueldo o salario por cada infracción.





**ARTICULO 87** Cada multa deberá acompañarse de la respectiva nota aclaratoria que será distribuida al Comité Paritario, afectado y, según la gravedad, a la Inspección del trabajo.

**ARTICULO 88** Las multas serán destinadas al Comité Paritario de Higiene y Seguridad elegido por los trabajadores.

**ARTÍCULO 89** Se aplicará multa si el accidente o enfermedad profesional ocurre por negligencia inexcusable del trabajador y/o por el no cumplimiento de este Reglamento, aún en el caso que el mismo resulte víctima del accidente.

**ARTICULO 90** Corresponderá al Comité Paritario determinar si hubo negligencia inexcusable.

**ARTICULO 91** Las víctimas de accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o los producidos intencionalmente por la víctima, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas señaladas en el Art. 29 de la Ley 16.744, el derecho a subsidio se pierde.

**ARTICULO 92** Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, tanto en la Empresa a través de su Unidad de Prevención, como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad Industrial, se atenderán a lo dispuesto en la Ley 16.744 y sus Reglamentos.

#### **Párrafo 12**

#### **De los Procedimientos de Reclamos Establecidos.**

#### **En la Ley N° 16.744**

**ARTÍCULO 93** Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la respectiva Mutual que este adherida la Empresa la de los accidentes del trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir al Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

**ARTÍCULO 94** 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 del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a su 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 hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en la Empresa de Correos.



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 está afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquellas 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 rembolsar se expresará en Unidades de Fomento, según el valor de ésta en el momento de su otorgamiento, con más interés corriente para operaciones reajustales a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes y la Superintendencia de Seguridad Social 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 hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que está afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días contados desde que se efectúa 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 efectúa 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.

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 95** La Comisión Médica de Reclamos también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenadas.





Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa comisión se interpondrán por escrito, ante la misma Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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 o de la Inspección referidas.

**ARTÍCULO 96** La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.

De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**ARTÍCULO 97** Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

**ARTÍCULO 98** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S. N° 101.

**ARTÍCULO 99** La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos.

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





**ARTÍCULO 100** Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud se deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Ministerio indique.

**ARTÍCULO 101** La denuncia de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

1° Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 71 del presente reglamento;

2° 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;

3° 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 presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

4° La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

**ARTÍCULO 102** Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionada sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

**ARTÍCULO 103** El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

### **Párrafo 13**

#### **De los Comités Paritarios**

**ARTICULO 104** Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes designados de la Empresa y tres representantes elegidos por los trabajadores.

La designación y elección de los miembros integrantes de los Comités paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Supremo N° 44 y sus modificaciones.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere, a lo mínimo:

- A.- Tener más de 18 años de edad.
- B.- Saber leer y escribir.
- C.- Encontrarse actualmente trabajando en la Empresa y tener una antigüedad de un año a lo mínimo.



D.- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud o la respectiva Mutual, o haber prestado servicios en el Departamento de Seguridad de alguna Empresa por lo menos durante un año.

**ARTICULO 105** Todos los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole la información que requiera, relacionado con las funciones que les corresponda desempeñar.

**ARTICULO 106** El Comité Paritario 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 de la Empresa. En todo caso, deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente grave, a juicio del Presidente del Comité.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajo el tiempo utilizado en ellas. El comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá sesionar siempre que concurra un representante de los trabajadores. Se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

**ARTICULO 107** Todos los acuerdos del Comité Paritario se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, deberá solicitarse la intervención de la respectiva Mutual, cuyos servicios técnicos en Prevención decidirán sin ulterior recurso.

**ARTICULO 108** Los miembros del Comité Paritario duran dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Cesarán en sus cargos los miembros que dejen de prestar servicios a la Empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

**ARTICULO 109** Son entre otras, funciones del Comité Paritario:

- A.- Asesorar o instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- B.- Vigilar el cumplimiento por parte de los trabajadores, de las medidas de prevención higiene y seguridad.
- C.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.
- D.- Decidir si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- E.- Sugerir la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- F.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende la respectiva Mutual.

**ARTICULO 110** El comité Paritario permanecerá en sus funciones mientras dure la Empresa, o cuando alguna otra causa lo haga innecesario.

El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con la Empresa. En caso de desacuerdo entre ellos resolverá la respectiva mutual en que se encuentre afiliada la empresa.

**ARTÍCULO 111** En todo lo que no aparezca consultado en el presente reglamento, el Comité Paritario se regirá por las disposiciones de la Ley N° 16.744. y sus reglamentos.





#### **Párrafo 14** **Control de Salud**

**ARTICULO 112** Cuando la empresa lo estime necesario, podrá enviar a exámenes médicos a cualquier trabajador, con el propósito de mantener un adecuado control de estado de salud. Todo trabajador al momento de ingresar a la Empresa deberá someterse a exámenes médicos pre-ocupacional. Los gastos que demande la atención médica o exámenes a que hubiere lugar serán de cargo de la Empresa.

#### **Párrafo 15** **Sugerencias de Trabajadores**

**ARTICULO 113** La seguridad y acciones preventivas para evitar accidentes por ser tareas primordiales dentro de un proceso productivo, requieren una preocupación de los trabajadores y, éstos podrán dar ideas y sugerencias sobre las condiciones de trabajo y, en general, sobre cualquier medida tendiente a mejorar la eficiencia de la seguridad.

**ARTICULO 114** Asimismo, todas las actividades de la Empresa requieren de la preocupación e interés de los trabajadores y, éstos podrán dar sus ideas y sugerencias sobre mejoras del sistema de trabajo, según el procedimiento establecido.

#### **Párrafo 16** **De la prohibición de fumar**

**ARTÍCULO 115** De conformidad con lo establecido en la ley 20.105, se prohíbe fumar al interior de la empresa, a menos que se hayan dispuesto espacios especialmente establecidos para este efecto. Tales espacios deberán estar claramente aislados y contar con mecanismos que impidan el paso del humo hacia el resto del recinto, ventilación hacia el aire libre o extracción de aire hacia el exterior y a ellos no se permitirá el acceso a trabajadores menores de 18 años. En los demás recintos de la empresa se deberán exhibir advertencias que prohíban fumar, las cuales deberán ser notoriamente visibles y comprensibles.

Sin perjuicio de ello, se transcriben a continuación los artículos 11 y 14 de la Ley 20.105 que modifica la Ley 19.419, en materias relativas a la publicidad y al consumo de tabaco:

“Artículo 11.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre

- a) 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;
- b) establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- c) establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) aeropuertos y Terrapuerto;
- e) teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
- f) gimnasios y recintos deportivos;
- g) centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrá 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 orden, 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 14.- 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.”.

De acuerdo con ello, el organismo administrador de la Ley 16.744 al que la empresa se encuentra adherida, colaborará en asesoría respecto de los contenidos de la información que presta 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.

#### **Párrafo 17**

#### **De la protección de la radiación solar Ley 20.096**

**ARTÍCULO 116** Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley 16.744, la empresa adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta nociva.

Para estos efectos la empresa proporcionará a sus trabajadores capacitación respecto de la forma de prevenir el efecto de la radiación ultravioleta cuando se realizan trabajos al aire libre. Los trabajadores deberán participar proactivamente en toda acción de educación promovida por la empresa.

La empresa aplicará las recomendaciones que efectúe el organismo administrador de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Experto de Prevención de Riesgos de la empresa.

**ARTÍCULO 117** En caso de que los trabajos no puedan efectuarse a la sombra, en algún lugar protegido del sol o proveyendo de sombra a los lugares de trabajo asoleado o cuando los procesos se deban realizar en horarios de máxima exposición solar (11:00 a 16:00 horas durante los meses de verano), la empresa adoptará las siguientes medidas preventivas:

1.- Proveer a los trabajadores de elementos de protección personal:

Sombrero o gorro legionario, que ensombrezcan la cabeza, cara y cuello.

Gafas de sol con filtro UV, para proteger ojos y párpados.

Bloqueador solar



2.- La empresa controlará que los trabajadores se protejan efectivamente del sol usando en forma permanente:  
Sombrero o gorro legionario, que ensombrezcan la cabeza, cara y cuello.  
Ropa ligera, de colores claros, que cubran la mayor parte del cuerpo posible.  
Gafas de sol con filtro UV.  
Bloqueador solar.

INDICE UV	PROTECCIÓN	
1	No Necesita Protección	Puede permanecer en el exterior.
2		
3	Necesita Protección	Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día. Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. Use gafas con filtro uv-b y uv-a
4		
5		
6		
7		
8	Necesita Protección Extra	Evite salir durante las horas centrales del día. Busque la sombra. Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero. Use gafas con filtro uv-b y uv-a.

#### Párrafo 18

De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual

**ARTÍCULO 118** Se entiende por manipulación de carga toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Esta faena deberá realizarse utilizando medios mecánicos especialmente adecuados.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, el trabajador no podrá operar cargas superiores a los 25 kilos.

Todo trabajador que levante peso desde el suelo deberá flexionar sus rodillas a fin de que el esfuerzo se realice con las piernas.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

**ARTÍCULO 119** Para efectos del presente Título se entenderá por:

- “Carga”: cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos;
- “Manejo o manipulación manual de carga”: cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto. No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas;





- c) “Manejo o manipulación manual habitual de carga”: toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga;
- d) “Esfuerzo físico”: corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;
- e) “Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud”: corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;
- f) “Condiciones físicas del trabajador”: corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico;
- g) “Características y condiciones de la carga”: corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo;
- h) “Transporte, porte o desplazamiento de carga”: corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica;
- i) “Levantamiento de carga”: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;
- j) “Descenso de carga”: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;
- k) “Arrastre y empuje”: corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo;
- l) “Operaciones de carga y descarga manual”: son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;
- m) “Colocación de carga”: corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico;
- n) “Sostén de carga”: es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;
- o) “Medios adecuados”: corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorsolumbar;
- p) “Medios o ayudas mecánicas”: corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;
- q) “Manejo o manipulación manual inevitable de carga”: es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;
- r) “Formación satisfactoria en los métodos de trabajo”: corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.
- s) “Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores”: es aquel procedimiento científico técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

**ARTÍCULO 120** La empresa velará para que en la organización de sus faenas se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, teclees, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.





**ARTÍCULO 121** La empresa procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

La formación por parte del empleador podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido, del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos; o por medio de la asesoría de un profesional competente o por un representante del empleador capacitado en la materia.

**ARTÍCULO 122** El empleador procurará organizar los procesos de forma que reduzcan al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador derivado del manejo o manipulación manual de carga. Para tales efectos el programa contendrá al menos la identificación de los puestos de trabajo, los trabajadores involucrados, el resultado de las evaluaciones, las medidas preventivas correspondientes y las correcciones al procedimiento de trabajo evaluado.

Dicha evaluación se actualizará cada vez que cambien las condiciones de trabajo o cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores. Asimismo, siempre que lo indique el Organismo Administrador y/o las entidades fiscalizadoras se deberá reevaluar el riesgo.

No obstante, lo anterior, los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre el empleador y los representantes de los trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Departamento de Prevención de Riesgos.

**ARTÍCULO 123** El empleador deberá mantener a disposición de las entidades fiscalizadoras:

- a) La evaluación de los riesgos por manejo o manipulación manual de carga, y
- b) El programa de formación de los trabajadores y el registro de sus actividades.

**ARTÍCULO 124** El empleador evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga considerando, a lo menos, los siguientes criterios:

I De la carga:

- a) Si el volumen de la carga facilita su manipulación;
- b) Si la carga está en equilibrio;
- c) Si la carga se maneja pegada al tronco y sin torsión, y
- d) Si la forma y consistencia de la carga puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular golpes.<sup>3</sup>

II Del ambiente de trabajo:

- a) Si el espacio libre, especialmente vertical, resulta suficiente para manejar adecuadamente la carga;
- b) Si el ambiente de trabajo permite al trabajador el manejo o manipulación manual de carga a una altura segura y en una postura correcta;
- c) Si el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos; o si éste es resbaladizo para el calzado que utilice el trabajador;



- d) Si el suelo o el plano de trabajo presenta desniveles;
- e) Si el suelo o el punto de apoyo son inestables;
- f) Si la temperatura, humedad o circulación del aire son las adecuadas;
- g) Si la iluminación es la adecuada, y
- h) Si existe exposición a vibraciones.

#### III Del esfuerzo físico:

- a) Si el esfuerzo físico es intenso, repetitivo o prolongado;
- b) Si el esfuerzo físico debe ser realizado sólo por movimientos de torsión o de flexión del tronco;
- c) Si el esfuerzo físico implica movimientos bruscos de la carga;
- d) Si el esfuerzo físico se realiza con el cuerpo en posición inestable, y
- e) Si el esfuerzo físico requiere levantar o descender la carga modificando el tipo de agarre.

#### IV De las exigencias de la actividad:

- a) Si el período de reposo fisiológico o de recuperación resulta insuficiente;
- b) Si las distancias de levantamiento, descenso y/o transporte son considerables, y
- c) Si el ritmo impuesto por un proceso no puede ser controlado por el trabajador.

Si los resultados de la evaluación determinan que existe un riesgo no tolerable, el empleador procurará reorganizar los procesos o utilizar los medios apropiados para reducir los riesgos a un nivel tolerable. Para ello podrá optar por alguna de las siguientes medidas o por varias de ellas combinadas:

- a) Utilizar ayudas mecánicas;
- b) Reducir o rediseñar la forma de la carga;
- c) Adecuar la organización del trabajo, y
- d) Mejorar el entorno de trabajo.

### **Párrafo 19**

#### **ObligaciónMa de Riesgos Laborales (D.S. N° 44)**

**ARTÍCULO 125** Información de los riesgos laborales. La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza.

**ARTÍCULO 126** La información de los Riesgos Laborales debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos en su caso.

**ARTÍCULO 127** La empresa deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Por instrucciones del Servicio de Salud, en este capítulo se incluyen los riesgos más representativos de la empresa.

Las recomendaciones entregadas en este Informe de Riesgos, se hace en virtud a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 44. Es su obligación ponerlo en funcionamiento, por su seguridad.



## RIESGOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD LABORAL

PELIGRO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas a un mismo o distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esquinces</li> <li>- Heridas</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Lesiones Múltiples</li> <li>- TEC (Traumatismo Encéfalo Craneano)</li> <li>- Politraumatismos</li> </ul>	<p>Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito.</p> <p>Al bajar por escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos.</p> <p>Utilizar calzado de seguridad apropiado.</p> <p>Respetar las señaléticas de seguridad y prohibición.</p> <p>Mantener pasillos de tránsito despejados.</p> <p>No traspasar las zonas de seguridad demarcadas.</p> <p>Estar siempre atento a las condiciones y superficies de trabajo.</p> <p>Cuando el trabajador detecte una condición insegura que puede ser causa de caídas a un mismo nivel o distinto nivel, debe comunicarlo a su jefatura directa.</p>
Asalto en porterías	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agresiones físicas</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Lesiones Múltiples</li> <li>- Muerte</li> </ul>	<p>Jamás oponer resistencia a personas que cometen el asalto o robo.</p> <p>Mantener la calma y acatar las órdenes del asaltante.</p> <p>No responder agresiones verbales ni físicas.</p> <p>En presencia de delincuentes, no ejecutar acciones que puedan poner en riesgo su vida o de otros.</p> <p>Obedecer las instrucciones o mandatos de los asaltantes, manteniendo la calma en todo momento.</p>
		Una vez que los delincuentes





		<p>se retiran del lugar, de aviso inmediato a Carabineros de Chile y/o Investigaciones y al Supervisor de Área.</p> <p>Si es posible abandonar la instalación en acto insitu del robo, hágalo.</p>
Problemas ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incomodidad</li> <li>- Molestias y lesiones musculares</li> <li>- Trastornos circulatorios</li> </ul>	<p>Posturas adecuadas al sentarse.</p> <p>Realizar ejercicios compensatorios musculares de 5 minutos.</p> <p>No permanecer más de 2 hrs. sentado en forma continua.</p> <p>No permanecer de pies por más de 2 hrs. continuas al día.</p>
Emergencia	<p>Amago de Incendios</p> <p>Fuga de Gas</p> <p>Corte de Circuitos Eléctricos.</p>	<p>Avisar al supervisor respectivo.</p> <p>Utilizar extintor</p> <p>Cortar gas de la matriz</p> <p>Informar los cortes circuitos a personas calificadas.</p>
Caídas distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esguinces.</li> <li>- Heridas.</li> <li>- Fracturas.</li> <li>- Contusiones.</li> <li>- Lesiones Múltiples.</li> </ul>	<p>Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso arnés de seguridad</li> <li>- Uso de cuerdas de Vida</li> <li>- Uso de Cascos</li> </ul> <p>Uso de Zapatos de Seguridad</p>
Colisión en conducción	<p>Choque y/o colisiones</p> <p>Caídas a un mismo o distinto nivel.</p> <p>Contacto con elementos calientes del motor al intervenir el mismo.</p> <p>Golpes en pies y manos con herramientas al intervenir el motor o cambiar una rueda.</p> <p>Golpes a personas o equipos en maniobras de retroceso.</p> <p>Perder el control del vehículo en condiciones ambientales desfavorables</p> <p>atropellamiento a terceras personas.</p>	<p>Conducir siempre a la defensiva.</p> <p>No conducir más de 5 hrs. Seguidas.</p> <p>No intervenir el motor del vehículo cuando este está caliente y solo hacerlo con un mecánico autorizado.</p> <p>Cumplir con legislación de tránsito y velocidades máximas en calles y caminos.</p> <p>Al realizar actividades de carga desde el suelo doblar la rodillas, evitar girar el tronco con una carga en los brazos, solicitar ayuda o utilizar elementos de apoyo al levantar cargas muy pesadas.</p>



Exposición a ruido industrial	- Disminución de la capacidad auditiva.	- En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos. Solicitar evaluación al OAL si corresponde.
Manejo de materiales.	- Lesiones por sobre esfuerzos (Lumbagos). - Heridas. - Fracturas.	- Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Peso máximo de carga 25 kg. Menores de 18 años y Embarazadas está prohibido levantar carga. - Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad). - Implementación de Protocolo TMERT
Proyección de partículas.	Lesiones como por ej.: - Cuerpos extraños. - Conjuntivitis. - Erosiones. - Quemaduras.	En las actividades que existan riesgo de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que la máquina y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones. A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como: gafas-lente con vidrio endurecido y protección lateral, caretas protectoras faciales, etc.
Atropello	Muerte Lesiones Múltiples Heridas	Recepcionar y Despacho de vehículos solo cuando estén detenido. Nunca cruzarse por delante cuando el vehículo este en movimiento. Uso de chalecos reflectante. Estar atento a las condiciones de trabajo.
Uso de vehículos	Choques Colisiones Atropellos	Conducir a la defensiva Conducir a una velocidad máxima permisible





	Lesiones de diverso tipo y gravedad.	No conduzca bajo la influencia del alcohol, drogas o medicamentos que afecten el sistema nervioso central, antidepresivos, relajantes musculares, etc. Nunca conduzca enviando mensajes o hablando por teléfono, de ser así utilice manos libres o sistema de Bluetooth. Respete la ley de tránsito.
Golpes Eléctricos	Quemaduras. Asfixias. Paro respiratorio. Paro cardíaco. Golpes contra objetos. Tetanización muscular. Muerte.	Chequear visualmente el lugar de trabajo Informar de cortos circuitos a personas calificadas. Uso de guantes y zapatos dieléctricos Cortar la energía eléctrica en caso de trabajar en espacios reducidos Se prohíbe el uso de conexiones eléctricas improvisadas No sobrecargar circuitos (enchufes) No intervenir equipos energizados No manipular tableros eléctricos.
Exposición a Radiación UV	Eritema (quemadura solar en la piel). Envejecimiento prematuro de la piel. Cáncer a la piel. Queratoconjuntivitis	Beber agua de forma permanente. Utilizar ropa de manga larga y color claro. Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B. Evitar exposición al sol, en especial en las horas próximas al mediodía. Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación. Para determinar el grado de protección, atender la siguiente tabla: Índice 1 – 2: No necesita protección. Índice 3 – 7: Necesita protección. Índice 8 – 11: Necesita protección extra. Aplicar bloqueador solar 30 minutos antes de exponerse directamente al sol. Repetir esta acción por la tarde si fuese necesario.



Radiación Ionizante	Fatiga visual Sequedad ocular Dolor de cabeza Molestia en los ojos Visión borrosa	Conservar distancia prudente entre ojos y pantalla del PC (45 a 75 cms) Impedir reflejo de la luz en la pantalla del computador. Hacer pausas de trabajo cada 45 minutos de 5 minutos. Mantener ambientes de trabajo bien iluminados Ajustar el brillo de la pantalla.
Exposición a Temperaturas Extremas	Calambres. Hipotermia. Alteración ritmo cardiaco y respiratorio. Funciones motrices más lentas. Dolor corporal. Muerte	Uso obligatorio de pantalones y chaqueta térmica. Uso de protecciones térmica en las extremidades. Disminuir el tiempo de exposición a las bajas temperaturas. Ingesta de líquidos calientes.
Amenazas en porterías	Agresiones físicas Heridas Lesiones múltiples Muerte	- Mantener la calma ante amenazas No responder agresiones verbales ni físicas. No presentar resistencia en caso de agresiones
Intoxicaciones	Crisis hipertensiva, arritmia y problemas cardiovasculares Crisis convulsivas y traumatismo encéfalo craneano (TEC) Compromiso de consciencia Aumento o disminución extrema de la temperatura corporal Falla respiratoria Muerte	Uso de Guantes para la manipulación de productos. Mascarillas respiratorias con filtro de aplica. Procesarlos en lugares ventilados. Uso de lentes de seguridad para su manipulación. No consumir alimentos mientras se manipulan estos productos. No fumar.
Enfermedades disfuncionales ocupacionales	Tendinitis otras	Cuando las personas trabajadoras efectúan trabajos repetitivos con sus manos, deben hacer pausas de trabajo. Debe disponer de mobiliario adecuado, en buenas condiciones y hacer buen uso de ellos. Los trabajadores deben ser capacitados sobre aspectos de ergonomía en sus puestos de trabajo.





Digitación	<p>Contractura de músculos:</p> <p>Dorsales</p> <p>Cuello</p> <p>Lumbares</p> <p>Circulatorias (dolor e inflamación de tendones y fibras musculares:</p> <p>Manos</p> <p>Brazos</p> <p>Antebrazos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño ergonómico de puesto de trabajo.</li> <li>- Mantener pantalla limpia de computadores y notebooks para no exigir innecesariamente la vista.</li> <li>- Adoptar una posición segura al sentarse utilizando correctamente los mecanismos de regulación de la silla.</li> <li>- Usar apoya muñecas.</li> <li>- Hacer pausas de 10 minutos por cada hora ininterrumpida de trabajo.</li> </ul>
Manual sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la silicosis	No Aplica	
Protocolo de Vigilancia TMERT	Aplica	<p>Implementación Protocolo TMERT</p> <p>Capacitación a experto en prevención de Riesgos</p> <p>Capacitación para Comité Paritario</p> <p>Capacitación y difusión al personal.</p>
Protocolo de vigilancia de salud de los trabajadores expuestos a plaguicidas.	No Aplica	
Guía Técnica RUV de origen Solar	Aplica	<p>Implementación Protocolo RUV.</p> <p>Capacitación y difusión al personal expuesto.</p>
Protocolo de riesgos psicosociales en el trabajo	Aplica	<p>Creación de Comité de riesgos Psicosociales.</p> <p>Sensibilización y difusión</p> <p>Implementación de Protocolo de Riesgos Psicosociales.</p>
Covid -19	<p>Incomodidad.</p> <p>Molestia.</p> <p>Dolores.</p> <p>Tos.</p> <p>Fiebre.</p> <p>Incapacidad temporal.</p> <p>Muerte.</p>	<p>Lavado frecuente de manos.</p> <p>Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable.</p> <p>Mantener distancia social de lo menos un metro.</p> <p>Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca.</p> <p>No compartir artículos de higiene ni de alimentación.</p> <p>Evitar saludar con la mano, de besos o abrazos.</p> <p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p>



		<p>Estar alerta a los síntomas del COVID-19</p> <p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p> <p>La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo.</p> <p>Uso de mascarillas bucales</p> <p>Uso de mascarillas faciales</p> <p>Uso de alcohol gel</p> <p>Uso de guantes desechables</p>
Emergencias Sismo	<p>Heridas</p> <p>Contusión</p> <p>Traumatismos</p> <p>Fractura</p> <p>Amputación</p>	<p>Se debe mantener la calma.</p> <p>Dirigirse a la zona de seguridad.</p> <p>Tener conocimiento acerca del plan de emergencias de la empresa.</p>

### TERCERA PARTE DE LA VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

#### Vigencia

**ARTICULO 128** El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, contado desde la fecha en que sea puesto oficialmente en conocimiento de los trabajadores, pero se entenderá automáticamente prorrogado por períodos iguales, al no formularse observaciones o modificaciones por la Empresa o el Comité paritario.

Las observaciones al presente reglamento deberán ser formuladas por la parte interesada a las otras partes en conjunto se elevará una consulta a la dirección del trabajo si se tratare de modificación a normas de orden, y al Servicio de Salud si se tratare de materias de higiene y seguridad.

#### Publicación

**ARTICULO 129** El presente reglamento, exhibido por la Empresa en lugares visibles, se da por conocido de todos los trabajadores.

La Empresa entregará contra firma a cada trabajador, en forma gratuita, un ejemplar de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y lo enviará en forma electrónica a través del correo electrónico personal señalado por el trabajador.



## **SISTEMA DE CLAVES Y PROCEDIMIENTOS PARA RADIOCOMUNICACIONES PROTEC CHILE LTDA.**

### **I.- SISTEMA DE CLAVES**

El objetivo de contar con un sistema de claves, es para reducir la cantidad de palabras en una información, hacer más efectivo un operativo y que sólo se enteren los usuarios del sistema, evitando causar alarma pública.

### **II.- TIPOS DE CLAVES**

#### **CODIGO VICTOR**

En la primera agrupación d clave que llamaremos Código Víctor, que corresponde a la denominación dada a las Jefaturas Internas de PROTEC CHILE LTDA y a los Jefes de los Servicios Públicos (Carabineros, Bomberos, Salud) y personalidades Públicas (Seremi, Gobernadores, Alcaldes, etc.).

#### **CODIGO CLAVE**

Esta agrupación llamada Código Clave, es para denominar actividades o situaciones que debe efectuar, desarrollar, informar u ordenar el Personal de Seguridad.

La combinación de las agrupaciones llamadas Víctor, Clave y Sector, deben ser claras y precisas para no confundir al receptor.

Los códigos Víctor, Clave y Sector, son de uso exclusivo de PROTEC CHILE LTDA. Se utilizarán internamente señales distintivas y códigos propios que en ningún caso deben entorpecer las comunicaciones.

Si en algún momento se produce una emergencia mayor o una catástrofe natural y es necesario dejar de lado los códigos para entregar una información más amplia y completa, y/o en el caso eventual las jefaturas del Puesto de Mando así lo dispongan, se hará saber con anticipación a cada central.

### **III.- PROCEDIMIENTOS**

Cuando algún equipo deba comunicarse con la CENCO (Central de Control de PROTEC CHILE ubicada en las oficinas centrales de PROTEC CHILE LTDA) bases u otro portátil, efectuará la llamada de la siguiente forma:

- Indicará claramente la señal distintiva de la Instalación, equipo o persona a la que llama, en forma modulada, manteniendo el micrófono a una distancia superior a los 10 cms. de la boca, apretando el pulsador (PTT) dos segundos antes de empezar a hablar, soltándolo al término del mensaje.
- No debe apretarse el pulsador en forma intermitente, sin que se hable por el micrófono, ni dejarlo apoyado en cualquier parte, ya que interfiere las comunicaciones.





- Esperará un tiempo prudente para que la central o equipo conteste; en caso contrario, repetirá la llamada de la misma forma que se indicó. Sólo se efectuarán tres llamados; en caso que no se obtenga respuesta se intentará por otro medio.

- Las centrales y/o Bases, los Portátiles acusarán recibo por medio de la palabra ADELANTE.

- Se procederá a comunicar o informar lo que corresponda, transformando su información al código correspondiente.

- En caso que el operador del Portátil no tenga señal distintiva, indicará el código de su equipo.

- En toda comunicación se acusará el bien entendido de la información u orden con **COMPRENDIDO**.

- Las comunicaciones serán FRIAS e IMPERSONALES, prohibiéndose todo saludo, despedida, broma o confidencia de tipo personal.

- En las comunicaciones por radio se usarán las siguientes palabras, en las ocasiones que corresponda:

Positivo-se consulta-adelante-se comunica negativo-repita-se informa-recepción buena-regulación regular-recepción mala-conforme-comprendido-para conocimiento-eso es correcto-entiendo que. - posteriormente.

#### IV.- PRE INFORME

Es indispensable que las Centrales o Bases, tenga un conocimiento inicial ante cualquier emergencia o evento que se presente, para tal efecto, se establece que desde la primera llamada de alerta se tenga bien claro a que equipo corresponde participar y cuál de ellas se encuentra más cerca del lugar y que pueda llegar en corto tiempo, en forma clara, precisa y concisa transmita un Pre-informe de la situación imperante.

- El Pre –informe debe expresar lo que se ve, en forma aparente y rápida.

- En caso que no se vea nada, se deberá informar y luego se verificará con respecto a la existencia de personas no autorizadas, hechos específicos o se ampliará la información con respecto a la emergencia o evento.

- El Pre-informe deberá transmitirse en todos los casos, emergencias o eventos.

- Se considerarán los siguientes datos en el Pre-informe para todo tipo de emergencia o evento:

a) Característica y proporciones de la emergencia o evento.

b) Clave del código de la emergencia o evento.

#### V.- INFORME FINAL

El informe final debe transmitirse en forma radial a la Operadora o el Operador del Servicio Radial (O.S.R.) y/o Jefe de Grupo para ser registrado en el libro de Novedades respectivos.

- El informe final de la emergencia en terreno es de responsabilidad del guardia asignado a la emergencia o evento.

- En el informe final de todos los eventos se considerarán necesariamente los siguientes puntos, los que se transmitirán de acuerdo al orden que se indica:

a) Horas y lugar donde se produjo la emergencia o evento.

b) Los pormenores de la emergencia o evento.

c) horas de término de la emergencia o evento.

d) Quienes participaron en la emergencia o evento.



#### VI.- TRANSMISION DE ALARMA- PROCEDIMIENTO A SEGUIR

La emergencia o evento será transmitido por él o la O.S.R. que reciba la alarma o en su defecto por el Jefe de Grupo correspondiente.

- Se dará el TIPO de emergencia o evento con la clave correspondiente.
- Se comunicará el LUGAR o SECTOR de la emergencia o evento.
- Se indicará quién DEBE concurrir al lugar.
- La emergencia será comunicada DOS VECES.

- Posteriormente él o la O.S.R. de turno, esperará el Pre-informe para poner en conocimiento al Supervisor o el Jefe respectivo, el que evaluará la magnitud del evento y efectuará su diagnóstico.

#### VII.- COMUNICACIONES DE JEFATURAS

Serán consideradas preferenciales las comunicaciones de las jefaturas de PROTEC CHILE, quedando prohibidas las interrupciones de estas.

#### VIII.- CENTRALIZACION DE LAS COMUNICACIONES

Es dable recordar que la Central de Control de PROTEC (CENCO) posee prioridad por sobre los equipos y tuición sobre ellos. Centralizará y coordinará las comunicaciones entre los diferentes puestos o instalaciones y los respectivos mandos de PROTEC CHILE.

La Cenco se encontrará ubicada en las oficinas centrales de PROTEC CHILE, existirá sólo una Cenco, toda otra estación será considerada como base o portátil u otra denominación y operará bajo las órdenes de la Cenco.

#### IX.- PRUEBAS DE EQUIPOS DE COMUNICACIONES

Se efectuarán pruebas de los equipos transceptores dependientes de PROTEC CHILE LTDA., tanto las bases como los portátiles. Estas pruebas se efectuarán diariamente y serán realizadas por Central de Turno, a las 8:30 y 20:30 hrs.

#### X.- CONTROLES Y REPORTES

Cada Central efectuará controles diarios a sus portátiles dependientes de PROTEC CHILE LTDA., en los cuales el o la O.S.R. de turno serán los encargados de realizar los. Las Bases o Portátiles que al cabo de tres llamados no se reporten, serán registrados como incumplimiento y abandono de sus funciones.

La Operadora o del Operador del Servicio Radial (O.S.R) deberá conocer a cabalidad los códigos, y, hacer uso efectivo de ellos, serán los responsables de que cada guardia los conozca y los utilice en forma correcta, y también, deberán mantener una disciplina de tráfico radial.



## **ANEXO AL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **TITULO I DEL DERECHO A IGUALDAD A REMUNERACIONES**

**ARTÍCULO 1:** Se entiende por DERECHO A IGUALDAD A REMUNERACIONES, la obligación de no discriminar por razones de sexo, mediante el reconocimiento expreso del derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por el trabajo que realizan de igual valor y que presten un mismo trabajo. El principio que inspira esta normativa es que ante el mismo trabajo procede pagar la misma remuneración, lo que se traduce en que la comparación de la retribución económica de trabajadores uno y otro sexo debe efectuarse entre aquellos que estén en plena igualdad de condiciones laborales. La misma idoneidad, preparación, capacitación y además desarrollando el mismo trabajo.

**ARTÍCULO 2:** Para estos efectos no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

#### **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

**ARTÍCULO 3:** En caso de que un trabajador estime que su remuneración no es igual a la de sus pares, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia mediante carta formal dirigida al Gerente General o al jefe de Administración, señalando nombre, apellido y RUT 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, explicando por qué se siente perjudicado(a) y finalmente la fecha y firma del denunciante.

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.

Una vez recibida la denuncia comenzará una investigación interna que debe constar por escrito y será llevada a cabo por el Gerente General u otra persona que designe.

La investigación contempla notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de Derecho a Igualdad de Remuneraciones.

Citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

- Entrevistas con los afectados para que estos puedan fundamentar sus dichos y presentar los descargos
- Recolección de Datos e Información (de testigos o pruebas)
- Elaboración de Informe para la Inspección del Trabajo

Una vez recibida la denuncia el empleador dispondrá de un plazo de 30 días para terminar la investigación y remitir el informe final, contados desde la recepción de la misma para iniciar su trabajo de investigación, dentro de dicho plazo se deberá remitir el informe a la inspección del Trabajo.

El Gerente general haciendo uso de sus facultades podrá designar otra persona de su confianza, imparcial y debidamente capacitado para realizar dicha investigación. Esta persona deberá ser ajena a los involucrados de otra sección o Departamento y deberá tener un cargo de jefatura.





**ARTÍCULO 4:** La Ley dispone un mecanismo de incentivo al cumplimiento del principio de no discriminación salarial, al establecer que los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre hombres y mujeres, que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas en forma adicional a las que haya rebajado el Director del Trabajo al conocer de las reconsideraciones de las multas administrativa que aplique de acuerdo a sus facultades, siempre que las multas no hayan sido cursadas por prácticas anti sindicales o infracción a los derechos fundamentales.

## **TITULO II**

### **De la descripción de cargos**

**ARTICULO 5:** Para los efectos de lo dispuesto en la Ley N° 20.348 se deja constancia la siguiente descripción de cargos:

Nombre del Cargo: Guardia de Seguridad

Dependencia: Supervisor de Servicios o Jefe de Turno

Funciones Principales:

Realizar personalmente la labor convenida.

Cumplir íntegramente la jornada de trabajo, debiendo estar puntualmente en su puesto de trabajo, siempre con su respectivo uniforme o ropa de trabajo puesta, limpia y ordenada.

Cumplir fielmente las instrucciones laborales y normas técnicas que se le impartan por el Jefe de Grupo, o los Supervisores, la Gerencia de Operaciones y/o la Gerencia General, desempeñando su labor con la debida diligencia y cuidado y colaborando a la mejor marcha del proceso productivo y a la prosperidad de la Empresa.

Mantener durante la jornada de trabajo buen comportamiento, orden, disciplina, respeto, y buen trato, tanto con los Ejecutivos, Supervisores, Jefes de Grupo, demás trabajadores de PROTEC CHILE LTDA., como con los funcionarios y visitas de donde presta servicios el empleador, y en general con toda persona que se relacionen con ocasión del cumplimiento de sus labores.

Guardar la más absoluta reserva de todas las operaciones del empleador o la empresa donde presta servicios el empleador, cuya divulgación pudiera perjudicar los intereses de alguna de ellas o ambas.

Cuidar los bienes de la empresa en donde ejecuta sus labores, incluidas las máquinas, vehículos, instalaciones, muebles, etc., debiendo responder personalmente por las pérdidas, deterioro o de cualquier clase de problemas que puedan afectarles, ocasionados o imputables a su falta de diligencia o cuidado.

Responder personalmente de las pérdidas de útiles y/o herramientas, entregadas a su cuidado, su cotización será el valor de reposición deduciéndose la desvalorización correspondiente.

Operar con cuidado y en forma prudente los equipos de radio comunicaciones, teléfonos u otros de propiedad o no de la empresa, ciñéndose en todo esto al instructivo especial emanado de PROTEC CHILE LTDA., debiendo responder personalmente de la pérdida o deterioro de algún equipo, cuando ello se deba a solo, culpa o negligencia. El mismo caso rige para los trabajadores que operen máquinas de aseo industrial.

Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la Empresa.

Mostrar el contenido de cualquier bolso, paquete o porta documento que ingrese o saque del establecimiento en que trabaje a requerimiento del personal de vigilancia, jefatura o instrucciones internas del recinto en que preste sus servicios.

Usar obligatoriamente los elementos de protección personal debidamente definidos por el Comité Paritario y Prevención de Riesgos, y dar a las herramientas y elementos de trabajo entregados el uso adecuado conforme a las normas impartidas.

Firmar y acatar el Rol de Turnos.



Utilizar los equipos de radiocomunicación en forma prudente y educada, está estrictamente prohibido el hacer bromas por radio, utilizar un lenguaje no apropiado y acorde a las buenas costumbres e imitar cualquier tipo de sonidos y ruidos.

Principales Responsabilidades:

Deberá cumplir con la política y objetivos de la calidad de PROTEC CHILE LTDA.

Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de seguridad, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que se requiera el Empleador, en conformidad a las exigencias del Decreto Ley N° 3.607 y su reglamento complementario de 1985 del Ministerio del Interior y de la Autoridad Fiscalizadora y/o Policial, los siguientes documentos exigidos como requisito por la Autoridad Fiscalizadora son:

“Certificado de Antecedentes para fines especiales (sin antecedentes); Certificado de Estudios original o copia legalizada Certificado de Estudio mínimo 4° año de Enseñanza Media Aprobado; Certificado OS.10; Fotocopia íntegra de la Cedula Nacional de Identidad por ambos lados; Acreditar Condiciones Físicas y Psíquicas compatibles con las Labores a Desempeñar mediante Certificado Médico, extendido por un Médico Cirujano, que se encuentre registrado en el Registro Nacional de Prestadores individuales de salud, consignando claramente, el nombre completo, y RUT del facultativo. Para acreditar las condiciones psíquicas, debe presentar un Certificado Médico, extendido por un Psiquiatra o Psicólogo, señalando especialmente en lo relativo al control de impulsos, y que se encuentre registrado en el Registro Nacional de Prestadores individuales de salud, consignando claramente, el nombre completo, y RUT del facultativo (fecha de emisión no debe superar los 30 días), Certificado de Antecedentes Comerciales (emitido por el Boletín Comercial), todos estos antecedentes es de acuerdo a requerimiento realizado por Carabineros de Chile, ratificado por la Contraloría General de la





República en documento de número 45145 de fecha 26.07.12, remitido a Carabineros de Chile, además cualquier otro documento solicitado por el empleador o la respectiva Autoridad Fiscalizadora.”

El No ser autorizado o reprobar el o los cursos ante la entidad o Autoridad Fiscalizadora Carabineros de Chile para ejercer como Guardia de Seguridad, y el incumplimiento de estas obligaciones documentarias constituirá una infracción a las obligaciones que impone el contrato, así como también una infracción al deber de seguridad que debe cumplir el trabajador, y habilitará al Empleador para hacer uso de los derechos que le confiere la ley para terminar la relación laboral por las causales que corresponda.

Será responsable de llevar al día libro de novedades.

El informe de irregularidades deberá entregarlo lo antes posible al administrador del contrato, dejando una copia para su archivo y otra para el supervisor.

Será responsable de la seguridad Interna de la instalación a la cual fue designado

Realizar las Rondas que le sean asignadas por sus superiores.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

4° año de Enseñanza Media Aprobado

Curso de Formación de Guardia de Seguridad

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Orientación al Cliente

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;





Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

El Trabajador se obliga conforme a la normativa del D.L. N° 3607 de seguridad privada y su reglamento complementario Art. 93 del D.S. del 06 de Noviembre de 1985, a realizar los cursos obligatorios de Formación de guardias de seguridad, Perfeccionamiento u otros exigidos por la Autoridad Fiscalizadora, Carabineros de Chile o la entidad que corresponda, o el empleador; el no cumplimiento de esta obligación, facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. "

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.



Nombre del Cargo: Jefe de Grupo

Dependencia: Supervisor

#### Funciones Principales:

Realizar personalmente la labor convenida.

Cumplir íntegramente la jornada de trabajo, debiendo estar puntualmente en su puesto de trabajo, siempre con su respectivo uniforme o ropa de trabajo puesta, limpia y ordenada.

Cumplir fielmente las instrucciones laborales y normas técnicas que se le impartan por el Jefe de Grupo, o los Supervisores, la Gerencia de Operaciones y/o la Gerencia General, desempeñando su labor con la debida diligencia y cuidado y colaborando a la mejor marcha del proceso productivo y a la prosperidad de la Empresa.

Mantener durante la jornada de trabajo buen comportamiento, orden, disciplina, respeto, y buen trato, tanto con los Ejecutivos, Supervisores, Jefes de Grupo, demás trabajadores de PROTEC CHILE LTDA., como con los funcionarios y visitas de donde presta servicios el empleador, y en general con toda persona que se relacionen con ocasión del cumplimiento de sus labores.

Guardar la más absoluta reserva de todas las operaciones del empleador o la empresa donde presta servicios el empleador, cuya divulgación pudiera perjudicar los intereses de alguna de ellas o ambas.

Cuidar los bienes de la empresa en donde ejecuta sus labores, incluidas las máquinas, vehículos, instalaciones, muebles, etc., debiendo responder personalmente por las pérdidas, deterioro o de cualquier clase de problemas que puedan afectarles, ocasionados o imputables a su falta de diligencia o cuidado.

Responder personalmente de las pérdidas de útiles y/o herramientas, entregadas a su cuidado, su cotización será el valor de reposición deduciéndose la desvalorización correspondiente.

Operar con cuidado y en forma prudente los equipos de radio comunicaciones, teléfonos u otros de propiedad o no de la empresa, ciñéndose en todo esto al instructivo especial emanado de PROTEC CHILE LTDA., debiendo responder personalmente de la pérdida o deterioro de algún equipo, cuando ello se deba a solo, culpa o negligencia. El mismo caso rige para los trabajadores que operen máquinas de aseo industrial.

Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la Empresa.

Mostrar el contenido de cualquier bolso, paquete o porta documento que ingrese o saque del establecimiento en que trabaje a requerimiento del personal de vigilancia, jefatura o instrucciones internas del recinto en que preste sus servicios.

Usar obligatoriamente los elementos de protección personal debidamente definidos por el Comité Paritario y Prevención de Riesgos, y dar a las herramientas y elementos de trabajo entregados el uso adecuado conforme a las normas impartidas.

Firmar y acatar el Rol de Turnos.

Utilizar los equipos de radiocomunicación en forma prudente y educada, está estrictamente prohibido el hacer bromas por radio, utilizar un lenguaje no apropiado y acorde a las buenas costumbres e imitar cualquier tipo de sonidos y ruidos.

#### Principales Responsabilidades:

Cumplir y hacer cumplir al personal bajo su mando las normas de trabajo y las tareas encomendadas y disposiciones emanadas por la Contratante.

Organizar el trabajo de manera que los recorridos se cumplan tal como están diseñados, al igual que las gestiones encomendadas.

Ordenar vigilancia permanente o esporádica (según el caso y disponibilidad de personal), durante maniobras de carga y descarga de materiales en cualquier sector, o durante trabajos efectuados por Contratistas o personal ajeno a la entidad.

Atender en forma oportuna y pronta la central de teléfono cuando corresponda, en forma amable y deferente.





Informar al Jefe de Servicio si hay personal trabajando o que haya trabajado fuera de su horario normal sin autorización, se exceptúan de esta norma los Jefes de Servicios y Supervisores con personal a cargo, esta información debe hacerse llegar a Secretaría.

Ordenar apertura y cierre de las dependencias según horarios definidos.

Ordenar revisión diaria de estado de vehículos asignados y, consignar por escrito las novedades ocurridas e informarlas.

Encender diariamente la iluminación de la entidad.

Hacer abrir o cerrar los respectivos portones a las horas señaladas.

Efectuar los relevos de turno de los respectivos puestos.

Mantener la coordinación Radial con los Guardias de Seguridad respectivos, es decir, conocer sus posiciones y resultados anticipados en las gestiones encomendadas e informar acciones a seguir.

Firmar y hacer firmar al personal bajo su mando el libro de asistencia, mantenerlo al día y sumado.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de seguridad, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que se requiera el Empleador, en conformidad a las exigencias del Decreto Ley N° 3.607 y su reglamento complementario de 1985 del Ministerio del Interior y de la Autoridad Fiscalizadora y/o Policial, los siguientes documentos exigidos como requisito por la Autoridad Fiscalizadora son:





“Certificado de Antecedentes para fines especiales (sin antecedentes); Certificado de Estudios original o copia legalizada Certificado de Estudio mínimo 4° año de Enseñanza Media Aprobado; Certificado OS.10; Fotocopia íntegra de la Cedula Nacional de Identidad por ambos lados; Acreditar Condiciones Físicas y Psíquicas compatibles con las Labores a Desempeñar mediante Certificado Médico, extendido por un Médico Cirujano, que se encuentre registrado en el Registro Nacional de Prestadores individuales de salud, consignando claramente, el nombre completo, y RUT del facultativo. Para acreditar las condiciones psíquicas, debe presentar un Certificado Médico, extendido por un Psiquiatra o Psicólogo, señalando especialmente en lo relativo al control de impulsos, y que se encuentre registrado en el Registro Nacional de Prestadores individuales de salud, consignando claramente, el nombre completo, y RUT del facultativo (fecha de emisión no debe superar los 30 días), Certificado de Antecedentes Comerciales (emitido por el Boletín Comercial), todos estos antecedentes es de acuerdo a requerimiento realizado por Carabineros de Chile, ratificado por la Contraloría General de la República en documento de número 45145 de fecha 26.07.12, remitido a Carabineros de Chile, además cualquier otro documento solicitado por el empleador o la respectiva Autoridad Fiscalizadora.”

El No ser autorizado o reprobado el o los cursos ante la entidad o Autoridad Fiscalizadora Carabineros de Chile para ejercer como Guardia de Seguridad, y el incumplimiento de estas obligaciones documentarias constituirá una infracción a las obligaciones que impone el contrato, así como también una infracción al deber de seguridad que debe cumplir el trabajador, y habilitará al Empleador para hacer uso de los derechos que le confiere la ley para terminar la relación laboral por las causales que corresponda.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

4° año de Enseñanza Media Aprobado

Curso de Formación de Guardia de Seguridad

Un año de experiencia como Guardia de Seguridad

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Orientación al Cliente

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.



Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

El Trabajador se obliga conforme a la normativa del D.L. N° 3607 de seguridad privada y su reglamento complementario Art. 93 del D.S. del 06 de Noviembre de 1985, a realizar los cursos obligatorios de Formación de guardias de seguridad, Perfeccionamiento u otros exigidos por la Autoridad Fiscalizadora, Carabineros de Chile o la entidad que corresponda, o el empleador; el no cumplimiento de esta obligación, facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. "

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobado los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.





Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Supervisor de Servicios

Dependencia: Gerente de Operaciones

#### Funciones Principales:

Realizar personalmente la labor convenida.

Cumplir fielmente las instrucciones laborales y normas técnicas que se le impartan la Gerencia de Operaciones y/o la Gerencia General, desempeñando su labor con la debida diligencia y cuidado y colaborando a la mejor marcha del proceso productivo y a la prosperidad de la Empresa.

Mantener durante la jornada de trabajo buen comportamiento, orden, disciplina, respeto, y buen trato, tanto con los Ejecutivos, Supervisores, Jefes de Grupo, demás trabajadores de PROTEC CHILE LTDA., como con los funcionarios y visitas de donde presta servicios el empleador, y en general con toda persona que se relacionen con ocasión del cumplimiento de sus labores.

Guardar la más absoluta reserva de todas las operaciones del empleador o la empresa donde presta servicios el empleador, cuya divulgación pudiera perjudicar los intereses de alguna de ellas o ambas.

Operar con cuidado y en forma prudente los equipos de radio comunicaciones, teléfonos u otros de propiedad o no de la empresa, ciñéndose en todo esto al instructivo especial emanado de PROTEC CHILE LTDA., debiendo responder personalmente de la pérdida o deterioro de algún equipo, cuando ello se deba a solo, culpa o negligencia. El mismo caso rige para los trabajadores que operen máquinas de aseo industrial.

Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la Empresa.

Usar obligatoriamente los elementos de protección personal debidamente definidos por el Comité Paritario y Prevención de Riesgos, y dar a las herramientas y elementos de trabajo entregados el uso adecuado conforme a las normas impartidas.

Utilizar los equipos de radiocomunicación en forma prudente y educada, está estrictamente prohibido el hacer bromas por radio, utilizar un lenguaje no apropiado y acorde a las buenas costumbres e imitar cualquier tipo de sonidos y ruidos.

Coordinar reuniones con los clientes estableciendo una comunicación permanente y fluida.

Administrar los recursos humanos y materiales de una manera eficiente.

Revisar con los Jefes de Grupo, las observaciones entregadas por el cliente, gestionando su atención.

Identificar necesidades de contratación, realizando el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal.

#### Principales Responsabilidades:

Supervisiones aleatorias diurnas y/o nocturnas a los puestos de trabajo en capacitar, orientar y formar a los guardias y personal de apoyo de la empresa para sus puestos de trabajo.

Solicitar la documentación requerida para la contratación de personal, pago de sueldos, anticipos y otros.

Realizar trámites Administrativos ante la Inspección del Trabajo (pago de finiquitos, presentación de cartas y reconsideraciones, solicitud de certificados u otros documentos, además de representar al empleador ante las Inspecciones de la Cuarta Región u otro lugar).





Contactos con clientes respecto de temas de las áreas: Comercial, Operaciones, Recursos Humanos, Servicios Técnico de Alarmas, Cobranzas, (entrega de factura, cobranza y pago de estas, gestiones bancarias u otras que la empresa le encomiende), mantener el contacto permanente con los clientes para satisfacer sus requerimientos y necesidades.

Realizar visitas a terrenos y representar a la empresa en licitaciones públicas y privadas.

Gestiones varias ante Carabineros de Chile (desarrollo y presentación de directivas de funcionamiento, capacitaciones, cursos de formación y reentrenamiento de Guardias de Seguridad u otras que la empresa le encomiende)

Solicitar a la Gerencia de Operaciones los diferentes requerimientos para el desarrollo de su gestión.

Informar e investigar cuando ocurra un Accidente Laboral, debiendo poner en antecedentes de inmediato por escrito de lo ocurrido al área de Prevención de Riesgos de la empresa.

Mantener en su poder la documentación de respaldo del personal que se encuentra a su cargo.

Solucionar los respectivos problemas y necesidades que puedan surgir con el personal a su cargo (Inasistencias, atrasos u otros).

Ejercer vigilancia de carácter personal y proteger sin interrupciones durante la jornada de trabajo las personas, bienes y propiedades que se le hayan encomendado.

Especialmente, deberá el trabajador evitar la comisión de hechos delictuales por parte de terceros, en perjuicio de las personas, bienes y/o propiedades cuyo cuidado se le haya asignado o encomendado.

Cumplir plena y eficazmente las instrucciones que le impartan sus superiores en forma verbal o escrita e informar a estos oportunamente sobre cualquier anomalía, irregularidad o infracción detectada en el desempeño de su trabajo, aun cuando el que hubiere cometido la falta un par o un subalterno.

Deberá cumplir a cabalidad con la política de Calidad y la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PROTEC CHILE.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de seguridad, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.



Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención Reentrenamiento o Acreditaciones para Supervisores de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que se requiera el Empleador, en conformidad a las exigencias del Decreto Ley N° 3.607 y su reglamento complementario de 1985 del Ministerio del Interior y de la Autoridad Fiscalizadora y/o Policial, los siguientes documentos exigidos como requisito por la Autoridad Fiscalizadora son:

“Certificado de Antecedentes para fines especiales (sin antecedentes); Certificado de Estudios original o copia legalizada Certificado de Estudio mínimo 4° año de Enseñanza Media Aprobado; Certificado OS.10; Fotocopia íntegra de la Cedula Nacional de Identidad por ambos lados; Acreditar Condiciones Físicas y Psíquicas compatibles con las Labores a Desempeñar mediante Certificado Médico, extendido por un Médico Cirujano, que se encuentre registrado en el Registro Nacional de Prestadores individuales de salud, consignando claramente, el nombre completo, y RUT del facultativo. Para acreditar las condiciones psíquicas, debe presentar un Certificado Médico, extendido por un Psiquiatra o Psicólogo, señalando especialmente en lo relativo al control de impulsos, y que se encuentre registrado en el Registro Nacional de Prestadores individuales de salud, consignando claramente, el nombre completo, y RUT del facultativo (fecha de emisión no debe superar los 30 días), Certificado de Antecedentes Comerciales (emitido por el Boletín Comercial), todos estos antecedentes es de acuerdo a requerimiento realizado por Carabineros de Chile, ratificado por la Contraloría General de la República en documento de número 45145 de fecha 26.07.12, remitido a Carabineros de Chile, además cualquier otro documento solicitado por el empleador o la respectiva Autoridad Fiscalizadora.”

El No ser autorizado o reprobar el o los cursos ante la entidad o Autoridad Fiscalizadora Carabineros de Chile para ejercer como Supervisor de Seguridad, y el incumplimiento de estas obligaciones documentarias constituirá una infracción a las obligaciones que impone el contrato, así como también una infracción al deber de seguridad que debe cumplir el trabajador, y habilitará al Empleador para hacer uso de los derechos que le confiere la ley para terminar la relación laboral por las causales que corresponda.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

4° año de Enseñanza Media Aprobado

Curso de Formación de Supervisor de Seguridad

Dos años de experiencia como Supervisor de Seguridad

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Orientación al Cliente

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Capacidad de Motivación al equipo de Trabajo





### Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

El Trabajador se obliga conforme a la normativa del D.L. N° 3607 de seguridad privada y su reglamento complementario Art. 93 del D.S. del 06 de Noviembre de 1985, a realizar los cursos obligatorios de Formación de guardias de seguridad, Perfeccionamiento u otros exigidos por la Autoridad Fiscalizadora, Carabineros de Chile o la entidad que corresponda, o el empleador; el no cumplimiento de esta obligación, facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. "

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones



Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobado los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Gerente de Operaciones

Dependencia: Gerente General

#### Funciones Principales:

Realizar personalmente la labor convenida.

Guardar la más absoluta reserva de todas las operaciones del empleador o la empresa donde presta servicios el empleador, cuya divulgación pudiera perjudicar los intereses de alguna de ellas o ambas.

Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la Empresa.

Usar obligatoriamente los elementos de protección personal debidamente definidos por el Comité Paritario y Prevención de Riesgos, y dar a las herramientas y elementos de trabajo entregados el uso adecuado conforme a las normas impartidas.

Coordinar reuniones con los clientes estableciendo una comunicación permanente y fluida.

Administrar los recursos humanos y materiales de una manera eficiente.

Revisar con los Supervisores, las observaciones entregadas por el cliente, gestionando su atención.

Identificar necesidades de contratación.

Verificar la calidad de los servicios entregados por la Empresa, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad implementado.

Evaluar el funcionamiento interno del Departamento de Operaciones.

#### Principales Responsabilidades

Realizar visitas a terrenos y representar a la empresa en licitaciones públicas y privadas.

Gestiones varias ante Carabineros de Chile (desarrollo y presentación de directivas de funcionamiento, capacitaciones, cursos de formación y reentrenamiento de Guardias de Seguridad u otras que la empresa le encomiende)

Mantener en su poder la documentación de respaldo del personal que se encuentra a su cargo.

Solucionar los respectivos problemas y necesidades que puedan surgir con el personal a su cargo.

Ejercer vigilancia de carácter personal y proteger sin interrupciones durante la jornada de trabajo las personas, bienes y propiedades que se le hayan encomendado.

Especialmente, deberá el trabajador evitar la comisión de hechos delictuales por parte de terceros, en perjuicio de las personas, bienes y/o propiedades cuyo cuidado se le haya asignado o encomendado.

Deberá cumplir a cabalidad con la política de Calidad y la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PROTEC CHILE.





#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza Media aprobado  
Curso de Formación de Guardia de Seguridad  
Curso de Planificación, Diseño y Control de Sistemas de Seguridad.  
Cinco años de experiencia como Jefe de Seguridad

#### Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal  
Capacidad de comunicación oral y escrita  
Orientación al Cliente  
Capacidad de Trabajo en Equipo  
Capacidad Resolutiva  
Asertivo  
Responsabilidad y compromiso con la Empresa  
Seguridad en sí mismo  
Autocontrol  
Capacidad de Motivación al equipo de Trabajo.

#### Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.



Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.





Nombre del Cargo: Jefe Seguridad Electrónica

Dependencia: Gerente Comercial

#### Funciones Principales:

Realizar personalmente la labor convenida.

Guardar la más absoluta reserva de todas las operaciones del empleador o la empresa donde presta servicios el empleador, cuya divulgación pudiera perjudicar los intereses de alguna de ellas o ambas.

Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la Empresa.

Usar obligatoriamente los elementos de protección personal debidamente definidos por el Comité Paritario y Prevención de Riesgos, y dar a las herramientas y elementos de trabajo entregados el uso adecuado conforme a las normas impartidas.

Coordinar reuniones con los clientes estableciendo una comunicación permanente y fluida.

Administrar los recursos humanos y materiales de una manera eficiente.

Revisar con el Gerente de Operaciones, las observaciones entregadas por el cliente, gestionando su atención.

Identificar necesidades de contratación.

Verificar la calidad de los servicios entregados por la Empresa, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad implementado.

Deberá cumplir con la política y objetivos de la calidad de PROTEC CHILE LTDA.

Deberá confeccionar los registros Iso 9001 referentes a su área, Informará y/o registrará las no conformidades detectadas y efectuará el seguimiento si corresponde.

Será el responsable de la ejecución de todos los trabajos dispuestos por el Gerente de Operaciones

Será el responsable de efectuar todos los protocolos de pruebas.

Estará presente en la entrega de los proyectos.

#### Principales Responsabilidades:

Realizar visitas a terrenos y representar a la empresa en licitaciones públicas y privadas.

Mantener en su poder la documentación de respaldo del personal que se encuentra a su cargo.

Solucionar los respectivos problemas y necesidades que puedan surgir con el personal a su cargo.

Especialmente, deberá el trabajador evitar la comisión de hechos delictuales por parte de terceros, en perjuicio de las personas, bienes y/o propiedades cuyo cuidado se le haya asignado o encomendado.

Deberá cumplir a cabalidad con la política de Calidad y la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PROTEC CHILE.

Instalación de sistemas de alarmas y elementos a fin.

Instalación de cámaras de circuito cerrado de TV y elementos a fin.

Instalación de sistema de control electrónico de rondas y elementos a fin.

Instalación de intercomunicadores, citofonía y elementos a fin.

Realizar levantamientos de terreno para la instalación de sistemas de seguridad electrónica.

Cuidar con celo las herramientas entregadas y equipos a cargo, debiendo responder personalmente por su pérdida, deterioro o problemas derivados de su falta de diligencia o cuidado.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.



Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza Media aprobado.

Curso técnico en Alarmas nivel 1.

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Orientación al Cliente

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Capacidad de Motivación al equipo de Trabajo

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.





Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobado los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Técnicos Instaladores de Alarmas

Dependencia: Jefe Seguridad Electrónica

Funciones Principales:

Realizar visitas a terrenos y representar a la empresa en licitaciones públicas y privadas.

Mantener en su poder la documentación de respaldo del personal que se encuentra a su cargo.

Solucionar los respectivos problemas y necesidades que puedan surgir con el personal a su cargo.

Especialmente, deberá el trabajador evitar la comisión de hechos delictuales por parte de terceros, en perjuicio de las personas, bienes y/o propiedades cuyo cuidado se le haya asignado o encomendado.

Deberá cumplir a cabalidad con la política de Calidad y la Política de

Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PROTEC CHILE.

Instalación de sistemas de alarmas y elementos a fin.



Instalación de cámaras de circuito cerrado de TV y elementos a fin.  
Instalación de sistema de control electrónico de rondas y elementos a fin.  
Instalación de intercomunicadores, citofonía y elementos a fin.  
Realizar levantamientos de terreno para la instalación de sistemas de seguridad electrónica.  
Cuidar con celo las herramientas entregadas y equipos a cargo, debiendo responder personalmente por su pérdida, deterioro o problemas derivados de su falta de diligencia o cuidado.

#### Principales Responsabilidades:

Realizar personalmente la labor convenida.  
Guardar la más absoluta reserva de todas las operaciones del empleador o la empresa donde presta servicios el empleador, cuya divulgación pudiera perjudicar los intereses de alguna de ellas o ambas.  
Usar obligatoriamente los elementos de protección personal debidamente definidos por el Comité Paritario y Prevención de Riesgos, y dar a las herramientas y elementos de trabajo entregados el uso adecuado conforme a las normas impartidas.  
Deberá cumplir con la política y objetivos de la calidad de PROTEC CHILE LTDA.  
Será el responsable de efectuar todos los protocolos de pruebas.  
Estará presente en la entrega de los proyectos.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:  
Cuarto año de enseñanza Media aprobado.





Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Orientación al Cliente

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.



Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Operadoras de Monitoreo y Control  
Dependencia: Jefe Seguridad Electrónica

#### Funciones Principales:

Ejecutar atención de teléfono, derivar a personas o llamados telefónicos a los funcionarios de la organización.

Proceder de acuerdo al Manual de Procedimiento MA-7-02.-

#### Principales Responsabilidades:

Deberá cumplir con la Política de la calidad, de seguridad y salud ocupacional de Protec Chile Ltda.

Entregar todos los mensajes que sean recibidos, utilizando para estos las herramientas dadas por el empleador, es decir, teléfonos, email, comunicación radial.

Deberá proceder de acuerdo al Manual de Procedimiento MA-7-02.

Velar por la seguridad de la oficina, cuando el personal administrativo se haya retirado.

Deberá mantener estricta reserva de la información escrita y verbal dada por parte de la Organización como así también por aquella entregada por los clientes.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.





Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza Media aprobado.

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Capacidad de comunicación oral y escrita  
Orientación al Cliente  
Capacidad Resolutiva  
Responsabilidad y compromiso con la Empresa  
Seguridad en sí mismo  
Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.



El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados. El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Gerente Comercial

Dependencia: Gerente General

#### Funciones Principales:

Revisar permanentemente llamados a licitación en Chilecompra, sitios de internet y otros para propuestas en aéreas de interés para la empresa.

Dirigir la preparación o la elaboración de propuestas, presentando contenido de la Oferta Técnica y Económica.

Coordinar la oportuna presentación y fase final de la entrega de las ofertas según exigencias de cada cliente.

Coordinar reuniones con los clientes estableciendo una comunicación permanente y fluida.

Gestionar y coordinar con el Gerente de Operaciones las actividades propias para la elaboración de las propuestas.

#### Principales Responsabilidades:

Identificar oportunidades de nuevos clientes.

Optimizar los servicios ofrecidos por la empresa agregando valor a estos con el objeto de satisfacer al cliente.

Gestionar las propuestas administrándolas eficientemente y velando por el cumplimiento de los plazos y recursos programados.

Velar permanentemente por la expedita interlocución entre el cliente y el Gerente de Operaciones, de manera de interpretar adecuadamente las expectativas y requerimientos de los clientes.





#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza Media aprobado

Título de Contador General

Experiencia en gestión de ventas en el rubro o similar.

#### Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Orientación al Cliente

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Capacidad de Motivación al equipo de Trabajo

Capacidad de negociación con clientes y proveedores.

Eficiencia y eficacia en la elaboración de Propuestas.

#### Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.



Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.





Nombre del Cargo: Asistente Comercial  
Dependencia: Gerente Comercial

#### Funciones Principales:

Solicitar documentación en organismos públicos, privados y bancarios para lograr los objetivos y requerimientos necesarios en las respectivas licitaciones para luego presentar las ofertas de la empresa en los plazos establecidos.

Realizar cotizaciones de servicio de vigilancia, seguridad electrónica, alarmas, servicios de monitoreo de alarmas, curso de formación y/o perfeccionamiento para guardias de seguridad y vigilantes privados, como así cualquier otro producto o servicio que la empresa oferte en el presente o futuro. A clientes que solicitan servicio vía telefónica, mail o personalmente.

Realizar inscripciones para cursos de guardias de seguridad, preparar su documentación, presentar a la Autoridad Fiscalizadora y para velar que el curso se desarrolle al cien por ciento, tanto en lo teórico, práctico y en la logística misma necesaria para realizar estas acciones de capacitaciones ya sea contactar a capacitadores, coordinar horarios, salas, material y break.

Realizar visitas a terreno por licitaciones y representar a la empresa en estos procesos.

Debe atender a los clientes y posibles clientes de la empresa en sus lugares de trabajo, conocer sus requerimientos y dar solución a estos interactuando con los demás departamentos o gerencias de la empresa.

Confeccionar y tramitar oficios, credenciales, autorizaciones, cursos de formación de guardias de seguridad y cursos de perfeccionamiento para guardias de seguridad, ante la Autoridad Fiscalizadora OS-10 y Carabineros de Chile.

#### Principales Responsabilidades:

Revisar permanentemente llamados a licitación en Chilecompra, sitios de internet y otros para propuestas en aéreas de interés para la empresa.

Preparación o la elaboración de propuestas, presentando contenido de la Oferta Técnica y Económica.

Velar por la oportuna presentación y fase final de la entrega de las ofertas según exigencias de cada cliente.

Coordinar reuniones con los clientes estableciendo una comunicación permanente y fluida.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.



Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:  
Cuarto año de enseñanza Media aprobado.

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Orientación al Cliente

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Capacidad de negociación con clientes y proveedores.

Eficiencia y eficacia en la elaboración de Propuestas.

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.





El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados. El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Gerente Finanzas y Contabilidad

Dependencia: Gerente General

Funciones Principales:

Revisar Mensualmente, o de acuerdo a la periodicidad establecida, los estados de pagos generados.

Administrar los procesos de pago, remuneraciones, cancelación a proveedores, otros.

Analizar en forma permanente la estructura del plan estratégico, proponiendo modificaciones en caso de ser necesarios.

Principales Responsabilidades:

Asesorar a Gerencia General en todas las materias que competen en el ámbito administrativo y financiero.

Efectuará un seguimiento administrativo durante el desarrollo de los proyectos, con el propósito de asegurar el correcto flujo financiero.

Asignará los fondos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones contraídas con proveedores y contratistas.

Deberá enterarse permanentemente de las capacidades y niveles técnicos del personal que labora bajo su mando, con el fin de detectar la necesidad de aumentar la capacitación y/o entrenamiento, para mantener el nivel de excelencia que corresponde a la organización.



#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Estudios Superiores

Dos años de experiencia en un cargo similar.

#### Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Capacidad de negociación con clientes y proveedores.

#### Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.





Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Contabilidad

Dependencia: Gerente Finanzas y Contabilidad



#### Funciones Principales:

Deberá presentar de acuerdo a las fechas establecidas con gerencia los Estados financieros y resultado, análisis de cuentas, balances consolidados de la organización y sus relacionadas.

Asesorar a Gerencia de Administración y Finanzas en todas las materias que competen en el ámbito administrativo y financiero.

#### Principales Responsabilidades:

Será responsable de mantenerse al día en cuanto a conocimientos contables y tributarios, a fin de traducirlos cuando corresponda en beneficios tanto en su gestión laboral como económicos para la organización.

Será responsable de que el personal que labora bajo su conducción se encuentre siempre actualizado en sus conocimientos, como que su gestión sea óptima ante la gerencia y departamentos que así lo requieran.

Deberá enterarse permanentemente de las capacidades y niveles técnicos del personal que labora bajo su mando, con el fin de detectar la necesidad de aumentar la capacitación y/o entrenamiento, para mantener el nivel de excelencia que corresponde a la organización.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Contador General o Auditor.

Amplio dominio en Confección Estados Financieros y Resultados, Análisis de cuentas, Aspectos Tributarios, conocimiento general aspecto laboral.





Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, cómo mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.



Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobador los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Facturación y Cobranzas

Dependencia: Departamento de Contabilidad

Funciones Principales:

Emitir facturas a clientes que han contratado el servicio de seguridad electrónica todos los meses.

Emitir facturas a clientes de servicio de seguridad física.

Realizar los servicios de cobranzas a clientes.

Envío y recepción de correspondencia y distribución de esta dentro de la institución.

Pago de Proveedores.

Atención de Público.

Trámites bancarios.

Principales Responsabilidades:

Tendrá la responsabilidad de verificar el buen funcionamiento de los sistemas computacionales asociados a su área de trabajo

Cumplir plena y eficazmente las instrucciones que le impartan sus superiores en forma verbal o escrita e informar a estos oportunamente sobre cualquier anomalía, irregularidad o infracción detectada en el desempeño de su trabajo, aun cuando el que hubiere cometido la falta fuere un compañero de trabajo.

Especialmente, deberá el trabajador evitar la comisión de hechos delictuales por parte de terceros, en perjuicio de las personas, bienes y/o propiedades cuyo cuidado se le haya asignado o encomendado.

Realizar los servicios de cobranzas a clientes e informar a la Gerencia de Administración y Finanzas de estos.

Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.





Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza media completa

Dos años de experiencia en un cargo similar

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.



El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados. El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Compras y Pago de Proveedores

Dependencia: Gerente Finanzas y Contabilidad

#### Funciones Principales:

Solicitar a los niveles técnicos, la designación de elementos alternativos para satisfacer la necesidad pendiente. Comprar aquellos elementos que se requiera, de acuerdo a especificaciones técnicas aprobadas por el departamento correspondiente y en coordinación con la gerencia de administración y finanzas, en cuanto a montos disponibles.

Concurrir a aquellos lugares que representen un mercado alternativo para suplir las necesidades de materiales de la organización.

#### Principales Responsabilidades:

Deberá efectuar todas las gestiones necesarias de adquisiciones en el ámbito Nacional como en el Extranjero, para obtener de los proveedores las mejores condiciones de precios, plazos, calidad y oportunidad posible de manera de optimizar el empleo de los recursos y abastecimiento de la organización.

Será responsable de confeccionar registros ISO 9001 relacionado a selección y evaluación de proveedores, registro proveedores aprobados, registro de productos críticos, Informar y/o registrar cuando corresponda las No conformidades detectadas.





#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza media completa

#### Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

#### Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.



Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobado los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Gerente de Recursos Humanos

Dependencia: Gerencia General

Funciones Principales:

Deberá certificar que al momento de la elaboración de un contrato el trabajador presente toda la documentación necesaria que el departamento a que se integre lo necesite.

Presentar Licencias Médicas ante la Caja de Compensación que se encuentre adherida a la Empresa. Tramitación de autorización de cargas familiares de los trabajadores en la caja de compensación adherida a la Empresa.

Despacho de correspondencia concerniente al Departamento de Personal.





Realizar trámites Administrativos ante la Inspección del Trabajo (pago de finiquitos, presentación de cartas y reconsideraciones, solicitud de certificados u otros documentos, además de representar al empleador ante las Inspecciones del Trabajo).

#### Principales Responsabilidades:

Tendrá la responsabilidad de verificar el buen funcionamiento de los sistemas computacionales asociados a su área de trabajo.

Será responsable de mantener al día toda la documentación pertinente a, contratos, permisos y de orden legal, de tal forma que permitan a la organización funcionar dentro de toda la normativa existente.

Asesorar a la gerencia general en todas las materias que competen en el ámbito de Recursos Humanos.

Será responsable de la ejecución de sueldos, leyes sociales, contratos, finiquitos y todo lo que regula el departamento de personal de la organización.

Será responsable de hacer cumplir el programa de capacitación existente en la empresa.

Cumplir plena y eficazmente las instrucciones que le impartan sus superiores en forma verbal o escrita e informar a estos oportunamente sobre cualquier anomalía, irregularidad o infracción detectada en el desempeño de su trabajo, aun cuando el que hubiere cometido la falta fuere un compañero de trabajo.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza media completa



Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol.

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador de obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, cómo mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir endichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.





Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Asistente de Recursos Humanos

Dependencia: Gerente de Recursos Humanos

#### Funciones Principales:

Deberá certificar que al momento de la elaboración de un contrato el trabajador presente toda la documentación necesaria que el departamento a que se integre lo necesite.

Presentar Licencias Médicas ante la Caja de Compensación que se encuentre adherida la Empresa. Tramitación de autorización de cargas familiares de los trabajadores en la caja de compensación adherida la Empresa.

Despacho de correspondencia concerniente al Departamento de Personal.

Realizar trámites Administrativos ante la Inspección del Trabajo (pago de finiquitos, presentación de cartas y reconsideraciones, solicitud de certificados u otros documentos, además de representar al empleador ante las Inspecciones del Trabajo.)

#### Principales Responsabilidades:

Verificar el buen funcionamiento de los sistemas computacionales asociados a su área de trabajo.

Mantener al día toda la documentación pertinente a, contratos, permisos y de orden legal, de tal forma que permitan a la organización funcionar dentro de toda la normativa existente.

Asesorar a Gerencia General en todas las materias que competen en el ámbito de Recursos Humanos.

Ejecución de sueldos, leyes sociales, contratos, finiquitos y todo lo que regula el departamento de personal de la organización.

Hacer cumplir el programa de capacitación existente en la empresa.

Cumplir plena y eficazmente las instrucciones que le impartan sus superiores en forma verbal o escrita e informar a estos oportunamente sobre cualquier anomalía, irregularidad o infracción detectada en el desempeño de su trabajo, aun cuando el que hubiere cometido la falta fuere un compañero de trabajo.



#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:  
Cuarto año de enseñanza media completa

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

- Empatía con el personal
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad de Trabajo en Equipo
- Capacidad Resolutiva
- Asertivo
- Responsabilidad y compromiso con la Empresa
- Seguridad en sí mismo
- Autocontrol

Nombre del Cargo: Recepción y Estafeta  
Dependencia: Gerente de Recursos Humanos

Funciones Principales:

- Mantener el orden e higiene de la empresa
- Entrega de correspondencia
- Trámites bancarios, Caja de Compensación
- Funciones de estafeta.





#### Principales Responsabilidades:

Tendrá la responsabilidad realizar todo tipo de trámites que le sean solicitados.

Mantener el orden e higiene de la empresa

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza media completa

#### Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

#### Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.



Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.





Nombre del Cargo: Gerente General

Dependencia: --

#### Funciones Principales:

Realizar personalmente la labor convenida.

Coordinar reuniones con los clientes estableciendo una comunicación permanente y fluida.

Administrar los recursos humanos y materiales de una manera eficiente.

Verificar la calidad de los servicios entregados por la Empresa, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad implementado.

Evaluar el funcionamiento interno de la Empresa.

Designará los medios materiales y recursos humanos de tal forma de obtener la máxima eficiencia productiva bajo el buen funcionamiento del SGC.

Resolverá en materias de adquisiciones, contrataciones, dentro del ámbito del desarrollo normal de las actividades de la organización. Ante situaciones especiales de personal o inversiones mayores, expondrá estas necesidades para resolución con el Directorio.

Tendrá la facultad de solicitar asesoría externa para alguna de las áreas cuando con el Directorio así se acuerde.

#### Principales Responsabilidades:

Representará legalmente a la organización ante todo tipo de entidades públicas, estatales y privadas.

Tendrá bajo su responsabilidad el control de toda la gestión administrativa, productiva y financiera de la organización.

Anualmente revisará la estructura organizacional, verificando que los cargos y personas estén acordes a las necesidades de la organización.

Tendrá la obligación de supervisar que el SGC siempre este acorde al funcionamiento de la organización.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.



Educación y Experiencia mínima necesaria:  
Grado de Enseñanza Superior

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal  
Capacidad de comunicación oral y escrita  
Orientación al Cliente  
Capacidad de Trabajo en Equipo  
Capacidad Resolutiva  
Asertivo  
Responsabilidad y compromiso con la Empresa  
Seguridad en sí mismo  
Autocontrol  
Capacidad de Motivación al equipo de Trabajo

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.





Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobado los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Recepcionista

Dependencia: Departamento de Personal

Funciones Principales:

Envío y Recepción de correspondencia.

Distribución de correspondencia internamente.

Atención de Público.

Recibir pagos de clientes tanto de sistema de seguridad electrónica como física.

Apoyo Administrativo al Departamento de Contabilidad, Comercial y Personal.

Principales Responsabilidades:

Tendrá la responsabilidad de atender siempre en forma adecuada por ser la primera impresión de la empresa.

Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.



Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

Curso de Secretaria

Conocimiento computacional a nivel usuario

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.





El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Prevencionista de Riesgos

Dependencia: Gerencia de Recursos Humanos

Funciones Principales:

Apoyar la gestión de RR.HH. en materias concernientes a la prevención de riesgos y enfermedades profesionales, así como el sistema de gestión de calidad.

Impulsar la política de seguridad e higiene en el trabajo que se haya acordado, desarrollando los programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de mejora de las condiciones de trabajo establecidas por la empresa, con la ejecución de metas, procedimientos y demás acciones que correspondan en coordinación con la Gerencia de Operaciones y Recursos Humanos.

Responsable de supervisar el eficaz cumplimiento de las normas reglamentarias que deben aplicarse y en general del programa de prevención de riesgos laborales aprobado, midiendo y evaluando su efectividad proporcionando la información precisa a la Gerencia, y proponiendo las medidas de corrección.

Responsable de identificar y evaluar las condiciones que son causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales; para la determinación de la peligrosidad de los riesgos.

Asesoramiento en el cumplimiento de leyes, reglamentaciones y normas aplicables.

Responsable del desarrollo de método de identificación y evaluación de los riesgos a través de procedimientos inspectivos.

Responsable de la elaboración de estadísticas de siniestralidad laboral, general de centro de trabajo, y específicas por secciones o áreas de trabajo.

Responsable de elaborar y cuidar de la implementación de métodos de análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo de los diferentes puestos de trabajo, al objeto de promover la eliminación y reducción de la



peligrosidad de los riesgos, y en general la mejora de las condiciones de trabajo, procurando la mejor adaptación del trabajo y de su entorno físico a los trabajadores.

Responsable de determinar y proponer método de control de ambientes laborales con posibles riesgos higiénicos, para su realización de forma sistemática.

Responsable de examinar el medio ambiente de trabajo que puede ser causa de enfermedades profesionales u otras afecciones a la salud de los trabajadores por exposición a contaminantes químicos, físicos o biológicos, así como riesgos ergonómicos.

Responsable de estudiar las operaciones de trabajo y los procesos y obtener detalles acerca de la naturaleza de las tareas, materiales y equipos empleados, productos y subproductos, personas afectadas, tiempo dedicando, todo ello con el objeto de identificar y detectar riesgos higiénicos.

Proponer a los estamentos correspondientes de la empresa o del organismo al que pertenezcan, las medidas necesarias para eliminar o disminuir la peligrosidad de los riesgos existentes y mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Responsables de elaborar Programas e informes anuales, relativos a sus actividades y a las condiciones ambientales prevalecientes en el lugar de trabajo.

Diseñar las condiciones necesarias de Seguridad frente a accidentes del trabajo en edificios, locales, instalaciones, máquinas y equipos.

Diseñar y desarrollar programas de formación e información frente a riesgos laborales a todos los niveles de la empresa.

Revisar sistemáticamente el desarrollo y el equipamiento tecnológico con el fin de mantenerse al día sobre dispositivos y las técnicas idóneas para eliminar o disminuir al mínimo los peligros y determinar de qué manera esos desarrollos pueden tener aplicación en las actividades de su competencia.

Aplicar técnicas de análisis sobre los aspectos psicosociales del trabajo al objeto de promover tras el correspondiente diagnóstico motivaciones y actitudes favorables a la prevención de los riesgos laborales y a la mejora de las condiciones de trabajo a todos los niveles, y en general procurar mejoras en la organización del trabajo en las relaciones humanas a distintos y al mismo nivel en la empresa, en las comunicaciones y en todos aquellos aspectos intrínsecos al trabajo que determinan la calidad de vida de los trabajadores.

Organizar la notificación y el registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, diseñando e implementando los documentos y el sistema de almacenamiento de datos más adecuado.

Realizar investigaciones de accidentes de trabajo, con el objeto de determinar sus causas y evitar su repetición mediante la adopción de medidas correctoras pertinentes.

Responsables de establecer adecuados mecanismos de selección, distribución e implementación de Equipos de Protección Personal y Colectiva, de acuerdo a los riesgos específicos del establecimiento.

Responsable de elaborar e implementar planes y programas de emergencia frente a siniestros laborales.

Organizar, adiestrar y dirigir Brigadas contra incendios en el establecimiento cuando las circunstancias lo aconsejen.

Preparar textos apropiados para el etiquetado e información sobre sustancias químicas o equipos peligrosos que involucre tengan directa o indirecta a los trabajadores.

Participar como miembro activo, en las Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando éstas sean exigidas legalmente, prestando su colaboración y asesoramiento a los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Aplicar sus conocimientos en materia de Seguridad, Higiene y en general sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo dentro de las instituciones que se presta servicio.

Responsable de supervisar la entrega de los implementos de protección personal al personal de la empresa.

Evaluar permanentemente la calidad de los EPP.

Ser el nexo con la mutual de seguridad a la que está afiliada la empresa.

Informar con la mutual los accidentes de trabajo.





Coordinar con la mutual de seguridad actividades de capacitación, de acuerdo a los programas de prevención establecidos para la empresa.

Responsables de realizar charlas y capacitación con temas referente a su área.

Promover y colaborar en la elaboración del Reglamento de Régimen interno de la empresa, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Realizar inducciones al personal de cada una de las instalaciones en que presta servicios de seguridad PROTEC CHILE LTDA.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

#### Educación y Experiencia mínima necesaria:

Universitaria Ingeniero

#### Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol



### Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.





Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Representante de Gerencia

Dependencia: Gerencia General

Funciones Principales:

Asegurar que los procesos necesarios para el SGC, (Sistema de gestión de calidad integrado) que se establezcan, implementen y se mantengan.

Mantener informada a la Gerencia General sobre el desempeño del SGC, incluyendo las necesidades de mejoramiento.

Promover la toma de conciencia sobre los requerimientos de Cliente en todos los niveles de la organización.

Preparar, actualizar y hacer cumplir el programa de auditoría internas y externas.

Calificar y mantener la competencia de los auditores internos.

Representar a la organización en materia relacionada con SGC.

Cumplir plena y eficazmente las instrucciones que le impartan sus superiores en forma verbal o escrita.

Deberá cumplir a cabalidad con la política de Calidad y la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PROTEC CHILE, establecida en el respectivo Reglamento interno de la Empresa.

Verificar el buen funcionamiento de los sistemas computacionales asociados a su área de trabajo.

Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.



Educación y Experiencia mínima necesaria:  
Educación Media

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal  
Capacidad de comunicación oral y escrita  
Capacidad de Trabajo en Equipo  
Capacidad Resolutiva  
Asertivo  
Responsabilidad y compromiso con la Empresa  
Seguridad en sí mismo  
Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.





Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobado los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Asistente de Operaciones y Control de Gestión

Dependencia: Gerencia de Operaciones

#### Funciones Y Responsabilidades

Realizar controles en terreno a los puestos de trabajo en la Región designada en forma esporádica y aleatoriamente

Realizar trámites Administrativos y asistir a comparendos ante la Inspección del trabajo (pago de finiquitos, presentación de cartas y reconsideraciones, solicitud de certificados u otros documentos, además de representar al empleador ante las Inspecciones del Trabajo de la Región u otro lugar)

Realizar visitas a terrenos y representar a la empresa en licitaciones públicas y privadas

Realizar la atención a los trabajadores relacionados con las actividades propias del giro de la empresa

Controlar que se envíe a casa matriz la documentación requerida para la contratación de personal, pago de sueldos, anticipos y otros

Controlar y coordinar con el supervisor que se cumpla con la dotación completa en las instalaciones y/o servicios a su cargo, a cabalidad y de acuerdo al contrato o acuerdo suscrito entre la empresa y el respectivo cliente, conforme a la legislación laboral vigente de 44 horas semanales por cada trabajador en seis días a la semana

Verificar que oportunamente la información atinente y relacionada con los servicios para confección de las respectivas directivas de funcionamiento de las instalaciones y/o servicios a su cargo (Art. 15 del D.S 93 del 06.09.1985 Ministerio de Defensa) haya sido informada al departamento de Operaciones

Controlar que el supervisor realice revisión constantemente al libro o registro de asistencia y de su correcta anotación por parte de los trabajadores de todas las instalaciones y/o servicios a su cargo el cual debe coincidente con el libro de novedades de la instalación

Controlar que el supervisor cumpla que cada trabajador a su cargo firme correctamente la liquidación de sueldo la que debe enviar de regreso al Departamento de Personal de PROTEC CHILE a más tardar cuatro días corridos contados desde la fecha de pago de las remuneraciones del personal

Controlar que el supervisor cumpla el personal de guardia del uso correcto y obligatorio del uniforme reglamentario de la empresa, equipo de protección personal y la credencial vigente otorgada por el OS-10 de Carabineros de Chile, en el extremo superior izquierdo conforme lo establece la autoridad fiscalizadora



Controlar el cumplimiento del rol o sistema de turno, el cual deberá ser informado y tomado conocimiento bajo firma y huella a cada uno de los Guardias de Seguridad u otro personal bajo su área de control. Este rol o sistema de turno debe ser enviado al respectivo, Sub-Gerente o Gerente de Operaciones, de la empresa PROTEC CHILE a más tardar la última semana del mes anterior del servicio correctamente afirmado

Controlar que se cumpla con la totalidad de las coberturas de acuerdo a los roles de turnos o servicios, de cada una de las instalaciones que la empresa posee, a través, del control

Coordinar con superiores las posibles soluciones a los problemas y necesidades que puedan surgir con el personal a su cargo (inasistencia, atrasos, permisos u otros) comunicando ipso facto dentro del día al jefe de Operaciones y al Departamento de Personal y Recursos Humanos de la respectiva falta o atraso, en cuanto a los permisos otorgados estos serán siempre sin goce de sueldo y autorizados previamente por la jefatura de Operaciones de la empresa por escrito mediante el formulario denominado "Solicitud de Permiso". Ubicar a su personal estratégicamente para dar cumplimiento en caso de las fiscalizaciones de OS-10

Informar mediante correo electrónico al Subgerente de Operaciones indicando todas las novedades relevantes de la empresa, acciones correctivas y de gestión como así las sugerencias de cada instalación

Mantenerse al tanto de toda la información referente a puesto no cubiertos y faltantes y aplicar las correcciones en forma inmediata e informar de inmediato al jefe de Operaciones

Si llegase a utilizar un vehículo, para realizar sus controles, debe quedar consignado en la respectiva bitácora u hoja de ruta del vehículo la que debe ser coincidente con la información del Sistema GPS

Mantener controladas, registradas y actualizadas la correcta realización de las horas extras generadas en la totalidad de las instalaciones donde presta servicios la empresa, chequeando que la realización de estas sea bajo motivos estrictamente necesarios y justificados

Atender a los Clientes de la empresa en forma personal, llevando un registro de las reuniones con los Clientes e informando por escrito vía email y/o en un memorándum diariamente al jefe de Operaciones

Mantener una relación dinámica y proactiva con los Clientes y personal subalternos de trabajo de la empresa

Mantener registro al día del personal acreditado ante el OS-10 de Carabineros de Chile, manteniendo informado al jefe de Operaciones de la empresa de las anomalías que encuentre sobre el tema

Coordinar con los superiores nómina de trabajadores que deban asistir a algún tipo de capacitación verificando que la documentación requerida se encuentre completa a fin de realizar los cursos de Formación, Reentrenamiento y otros del personal de guardias y otros exigidos por la autoridad Fiscalizadora; verificar y controlar la asistencia del personal, a las capacitaciones establecidas por la ley 3.60, como a rendir los exámenes necesarios para acreditar idoneidad como Guardia de Seguridad o Su otros

Velar por la vigilancia, guardar y custodiar de todos los materiales y recursos de la empresa y/o asignado por la misma para su gestión y la de sus instalaciones asignadas, instaurado con los recursos humanos, logísticos y financieros proporcionados por la empresa para el desempeño de su trabajo

Debe mantenerse informada de las modificaciones que exista a la norma, manteniendo un contacto constante con el Prevencionista de Riesgo de la empresa para su asesoría y mejor actuar en caso de necesitarlo

En ausencia del supervisor y cuando sea requerido informar e investigar cuando ocurra un accidente laboral, debiendo poner en antecedentes de inmediato y por escrito de lo ocurrido al Área de Prevención de Riesgos de PROTEC CHILE (al email: [prevencion@protec.cl](mailto:prevencion@protec.cl)), y a su Jefatura Directa, además obtener de puño y letra una declaración del sucedido al trabajador afectado y sus testigos si los hubiese

Administrar eficaz y eficientemente al recurso humano a su cargo

Captar las inquietudes de sus subalternos y transmitir las a la respectiva Jefatura

Reportar al Sub-Gerente y/o Gerente de Operaciones, cualquier anomalía del que tome conocimiento y afecte al personal o la empresa

Brindar soporte y/o asesoría al personal a su cargo con respecto a las inquietudes que se le manifiesten (asignaciones recibidas por pagos, permisos, vacaciones etc.)

Debe mantener muy buenas relaciones con todo el personal que dirige y con los clientes de la empresa





Tiene autonomía para tomar decisiones que le sean conferidas por su superior jerárquico, que satisfagan la necesidad del cliente y no se vea afectada la empresa en comunicación constante con el jefe de Operaciones y/o Subgerente de Operaciones

Solicitar por escrito al Subgerente de Operaciones la salida de un trabajador que se adapte a las normativas internas indicando claramente el motivo y causales de hecho y en derecho

Mantener informada a todas las áreas administrativas y operativas de la organización acerca de cualquier cambio, modificación, o evento que genere inherencia en los procesos de facturación, pago de remuneraciones y/o, reclamos, asignados de bonos (Jefe de Grupo, Monitores) debidamente autorizados por el jefe de Operaciones, etc.

Cumplir plena y eficazmente las instrucciones que le impartan sus superiores en forma verbal o escrita e informar a estos oportunamente sobre cualquier anomalía, irregularidad o infracción detectada en el desempeño de su trabajo, aun cuando el que hubiera cometido la falta sea un par o un subalterno

Realizar cualquier otra actividad solicitada por la sub-Gerencia o Gerencia Operaciones

Solicitar por escrito al jefe de Operaciones y, a través, de este los diferentes requerimientos para el desarrollo de su normal gestión

Contactos con clientes respecto de temas de las áreas: Comercial, Operaciones, Recurso Humano, Servicios Técnicos y monitoreo de alarma, cobranzas, (entrega de factura, cobranza y pago de estas, gestiones bancarias u otras que la empresa le encomiende, a través, de su Jefatura), mantener el contacto permanente con los clientes para satisfacer sus requerimientos y necesidades.

Deberá cumplir a cabalidad con la política de Calidad y la Política de seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PROTEC CHILE, establecida en el respectivo Reglamento Interno de la Empresa.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.

Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:

Cuarto año de enseñanza Media aprobado.



Competencias conductuales requeridas para el puesto:

Empatía con el personal

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad de Trabajo en Equipo

Capacidad Resolutiva

Asertivo

Responsabilidad y compromiso con la Empresa

Seguridad en sí mismo

Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.

Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;

Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.

No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador de obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, cómo mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir endichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.





Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

Nombre del Cargo: Auxiliar de Servicios

Dependencia: Gerencia de Operaciones

#### Funciones Principales

Asear Los baños y áreas asignadas, durante la jornada laboral.

Mantener los baños y lavamanos en perfectas condiciones de aseo y limpieza.

Mantener limpios los muebles, enseres, ventanas, cortinas y todo elemento accesorio de las áreas del servicio.

Realizar las gestiones necesarias para asegurar la ejecución de los planes, programas y proyectos en los que interviene en razón del cargo.

Cumplir de manera efectiva la misión y los objetivos de la dependencia a la que se encuentra adscrito y la ejecución de procesos en que interviene en razón de cargo.

Proponer, preparar e implementar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

Responder por la aplicación de los métodos y procedimientos del sistema de control interno y velar por la calidad eficiencia y eficacia de este.

Cumplir con las disposiciones existentes en materia disciplinaria, sobre Derechos, Deberes, Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses.

Desempeñar las demás funciones inherentes al cargo y que le sean asignadas por su jefe inmediato.

Realizará cualquier otra actividad solicitada por la Gerencia Operaciones.

Deberá cumplir a cabalidad con la política de Calidad y la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PROTEC CHILE, establecida en el respectivo Reglamento Interno de la Empresa.

Mantener orden de elementos de trabajo.

Impresión de Boletas por cada cliente que haga uso de los baños.

#### Requisitos y Exigencias Especiales:

El empleador podrá instruir cursos de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador. También serán obligatorios los cursos que la autoridad exige dentro de sus competencias y atribuciones.



Estos cursos podrán tener la categoría de capacitaciones esenciales. Las capacitaciones esenciales son las que tienen que ver con materias de herramientas laborales y normativa vigente, y aquellas que la autoridad establece como obligatorias o necesarias. Será necesario asistir y aprobar estas capacitaciones para la continuidad del trabajador en la empresa, pues el rubro de la seguridad requiere máxima diligencia y desarrollo de las habilidades del trabajador.

Cuando el curso resulte esencial u obligatorio, deberá el trabajador completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación y eventualmente la desvinculación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso y/o capacitación si vuelve a rendir los exámenes.

Si el trabajador vuelve a reprobar los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, dado lo delicado del rubro de la seguridad, pues al no estar debidamente capacitado, expone a riesgos integrales a la empresa, clientes y a sus compañeros.

Educación y Experiencia mínima necesaria:  
Cuarto año de enseñanza Media aprobado.

Competencias conductuales requeridas para el puesto:

- Empatía con el personal y clientes
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad de Trabajo en Equipo
- Capacidad Resolutiva
- Asertivo
- Responsabilidad y compromiso con la Empresa
- Seguridad en sí mismo
- Autocontrol

Incumplimientos Graves

Constituye infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y se entenderá como incumplimiento grave a las obligaciones que el trabajador contrae por el presente instrumento o aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, o incurrir en algunas de las conductas prohibidas en ambos instrumentos las siguientes causales se considerarán Incumplimiento Grave y facultará al Empleador para hacer uso del derecho que le confiere el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, ingerir bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo o introducirlas al establecimiento o lugar de trabajo; fumar en las instalaciones y puesto de trabajo.

Escuchar radio, ver televisión, utilizar computadores personales, dispositivos Tablet, teléfonos celulares u otros elementos de similares características en horas de trabajo y lugar de trabajo introducir alguno de estos, dado las características de contratadas de vigilancias y permanecer atento en su jornada de trabajo al respectivo Trabajador.

Ejecutar durante el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor o dedicarse a atender asuntos particulares;

Promover o provocar paros ilegales de actividad, juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo.





Vender y enajenar la ropa o elementos de seguridad proporcionados por la Empresa;  
Negarse a acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su(s) jefe(s) y/o superiores.  
No cumplir con lo dispuesto en la cláusula segunda de este contrato.

Queda estrictamente prohibido y constituye incumplimiento grave al contrato de trabajo, 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 incluyendo trabajadores, clientes y personas que no pertenezcan a la empresa.

El Trabajador deberá dedicar siempre toda su atención y actividad a los servicios que le sean encomendados.

El Trabajador se obliga y compromete a no hacer mal uso de los bienes en las instalaciones en las que efectúa su labor u otras, como mal uso del teléfono del cliente o de PROTEC CHILE, uso para beneficio personal o que impidan hacer su labor en forma eficiente y correcta; de incurrir en dichas faltas, el Trabajador autoriza mediante el presente a que sea descontado de su liquidación de sueldo o finiquito el valor del perjuicio hacia el cliente o PROTEC CHILE.

Es Obligación del Trabajador participar y asistir a los cursos exigidos por Carabineros de Chile, que se trate del Curso Básico, Reentrenamiento o Acreditaciones para Guardias de Seguridad y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, programados por la Empresa.

Es Obligación del Trabajador participar a los cursos esenciales y obligatorios de capacitación para los trabajadores, los que tendrán el carácter de obligatorio siempre y cuando su horario de asistencia quede comprendido dentro de la jornada laboral del trabajador.

Es Obligación del Trabajador Aprobar completar y aprobar los exámenes o pruebas exigidos, de lo contrario, arriesga una amonestación. Podrá el trabajador repetir los exámenes un máximo de 2 ocasiones, o el curso completo por una ocasión máximo, debiendo aprobar el curso si vuelve a rendir los exámenes. Si el trabajador vuelve a reprobado los cursos en todas estas instancias, quedará habilitado el empleador para desvincular al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, y por no contar con la capacitación necesaria, pues al no estar capacitado, expone a riesgos de seguridad a los clientes y a sus compañeros.

Es Obligación del Trabajador presentar todos los documentos exigidos como requisito esencial para la celebración del Contrato Trabajo, como así también para la mantención de certificaciones y/o acreditaciones para su cargo y demás componentes relacionadas con la Seguridad Privada, información que debe ser actualizada cada vez que lo requiera el Empleador. Esta información deberá ser entregada al empleador en un periodo de 15 días corridos, de lo contrario se considerará que el trabajador no ha cumplido sus obligaciones contractuales, pudiendo ser amonestado o eventualmente desvinculado conforme a la normativa vigente.

### **TÍTULO III**

#### **PROTOCOLOS DE RIESGOS MUSCULOESQUELETICOS Y PSICOSOCIALES**

##### **Artículo 6: FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)**

La empresa, de acuerdo a Resolución Exenta 327/2024 y 1660/2024 del Ministerio de Salud, que aprueba actualización protocolo vigilancia trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculo esqueléticos, deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, la que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en el protocolo vigilancia trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculo esqueléticos del Ministerio de Salud.



Los factores de riesgo a evaluar son:

Trabajo Repetitivo de Miembros Superiores.  
Postura de trabajo estática.  
Manipulación manual de cargas.  
Manejo manual de pacientes/personas.  
Vibración de cuerpo completo.  
Vibración segmento mano–brazo.

La empresa 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 en el protocolo vigilancia trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculoesqueléticos el cual fue aprobado por la Resolución Exenta 327/2024 del 05 de marzo de 2024 del Ministerio de Salud

#### **Artículo 7: PROTOCOLO 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 con 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.

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.

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 ISPC-H-Minsal Aprueba el Documento “Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo” Elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional del ISP.](#)

#### ***Título IV***

### ***CONTROL DE DROGAS Y ALCOHOL***

**Artículo 8:** Considerando que:

a) El alcoholismo y el abuso de drogas empeoran indudablemente la gestión de prevención de riesgos, dado que representan actitudes que terminan generalmente con lesiones personales, no solamente a quien sufre de esta enfermedad sino también a sus compañeros de trabajo. Existen casos documentados en nuestro país de personas fallecidas a causa de personas que trabajaban bajo la influencia del alcohol y/o drogas. De esta manera, es una preocupación de todos los estamentos de la Empresa evitar este flagelo.

b) El alcoholismo se define como “una enfermedad crónica y progresiva, que se manifiesta en la ingestión repetida e incontrolada de bebidas alcohólicas por encima de los usos sociales y dietéticos habituales. El alcoholismo se caracteriza por la dependencia en la relación con el alcohol como droga, hasta el extremo que interfiere con la salud, la seguridad y/o la realización del trabajo por parte del alcohólico”. También se define el alcoholismo como una enfermedad en que el consumo de bebidas alcohólicas por parte del Trabajador interfiere clara y repetidamente con la realización de su trabajo y/o con perjuicio para su salud.



c) La dependencia de otras drogas es definida como “una situación producida por el uso repetido de una droga, y caracterizada por la dependencia psicológica y fisiológica, hasta el extremo de interferir constantemente con la salud, la seguridad, y/o el trabajo del usuario, dado que afectan directamente a las habilidades de pensar (cognitivas), sentir y actuar”. El Empleador ha decidido establecer en este Reglamento un procedimiento idóneo, despersonalizado y no discriminatorio, con la finalidad de evitar el uso de drogas y alcohol por parte de sus Trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 9:** De conformidad con lo expresado en el artículo anterior, el Empleador reconoce que el abuso de alcohol, el uso de drogas ilegales, fármacos sin indicación médica y tabaco, conforman un problema del mundo laboral moderno también presente en nuestra Empresa, produciendo daños en la salud y calidad de vida de las personas y sus familias e impactando negativamente la seguridad laboral, la productividad y la sustentabilidad del negocio.

En razón de lo anterior, se realizará obligatoriamente, en forma preventiva y periódica, exámenes a todos los Trabajadores, tanto de consumo de alcohol como de otro tipo de drogas o sustancias ilícitas, respetando siempre la dignidad del Trabajador, y garantizando la impersonalidad de la medida, en las siguientes situaciones:

- a) Participación directa o indirecta del Trabajador en accidentes, con o sin lesiones a las personas y daños a la propiedad o al medio ambiente.
- b) Aleatorios para detectar abuso de alcohol y drogas, de acuerdo al procedimiento establecido más adelante. Todo Trabajador que ingrese a la Empresa debe someterse a un examen de detección de alcohol y drogas y autorizar la entrega del resultado al Empleador. Asimismo, la Empresa podrá ordenar, en cualquier momento, exámenes de alcohol y drogas a sus trabajadores, siempre y cuando éstos sean aleatorios y no discriminatorios, no debiendo constituir en ningún momento funciones prepoliciales. Estos exámenes estarán sometidos al siguiente procedimiento:

Las acciones que contempla esta Política consideran todas las drogas mencionadas en la Ley N° 20.000, entendiéndose sustancias ilícitas, estupefacientes y sicotrópicas. A esto, adiciónese las sustancias controladas como fármacos de uso terapéutico con potencial adictivo y el alcohol explícitamente señalado a excepción de autorización de su consumo en celebraciones definidas al interior de la Empresa. En el caso de los fármacos de uso terapéutico bajo control de sicotrópicos según registro Instituto de Salud Pública, al aplicar la Empresa el Programa de Control de Drogas, el Trabajador deberá notificar su uso mediante receta médica a quien corresponda. Esta información será confidencial y solamente administrada por el área que realice estos procesos. Queda establecida la prohibición de consumo de sustancias ilícitas y abuso de alcohol en dependencias de la Empresa o donde el Trabajador se encuentre en representación de la misma. Asimismo, llegar a las actividades laborales bajo la influencia de cualquiera de las sustancias anteriormente indicadas. En caso de que la Empresa establezca mecanismos de control, los umbrales y/o estándares de muestreo serán los establecidos por la Ley de Alcoholes. En el caso de las sustancias ilícitas, no se establece límite, pues la sola presencia indica no cumplimiento de esta Política.

**Artículo 10:** Destinatarios. Para garantizar la no discriminación explicitada en la Ley, en este programa serán incluidas cada una de las personas que se desempeñan dentro de la Empresa con contrato de trabajo, con independencia de su cargo, nivel de responsabilidades o rol al interior de ésta.

**Artículo 11:** Condiciones y circunstancias en que se aplicarán los controles de droga. Los controles se aplicarán en los siguientes casos y bajo las siguientes condiciones:

- i. Controles preventivos a la totalidad de los Trabajadores incluidos en esta Política, de manera de garantizar la no discriminación explicitada en la Ley.





- ii. Control a aquellos Trabajadores que se encuentren adheridos al Programa de Control que haya establecido la Empresa.
- iii. Control a aquellos Trabajadores dados de alta por tratamientos de rehabilitación y como parte de un programa de seguimiento posterior, por hasta 12 meses después de su alta.

**Artículo 12: Periodicidad.** Dada la importancia que la Empresa otorga a la educación y sensibilización de sus Trabajadores, cualquier procedimiento de testeo que se defina, se realizará a partir de la publicación de la presente política. Los controles definidos como preventivos, podrán realizarse con una frecuencia mínima de una vez al año y en un máximo de dos oportunidades.

**Artículo 13: Procedimientos y mecanismos:** Para la realización de los exámenes, el Trabajador será citado por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, o un representante en su defecto, en el lugar de trabajo donde desarrolle sus funciones, mediante documento de citación entregado por mano, debiendo presentarse en el lugar y horario que se indique. El Trabajador tomará conocimiento del proceso y declarará por escrito en un formulario de “Registro para Toma de Muestra”, los medicamentos que está consumiendo, si tal fuera el caso. Se procederá seleccionar al personal mediante una tómbola con números o sistema similar, que se relacionará con el listado total de personas por turno, el cual se cambiará según el número de Trabajadores en cada faena.

**Artículo 14:** El tipo de examen a realizarse en caso de drogas ilícitas será la toma de una muestra de orina, midiendo la presencia de 4 drogas (cocaína, anfetaminas, benzodicepinas y marihuana). La detección de alcohol se realizará mediante una muestra de aire expirado o saliva. En ambos casos se deberá garantizar mediante procedimientos adecuados, la existencia de condiciones que impidan la adulteración de la muestra. La cadena de custodia deberá garantizar que la muestra obtenida corresponde de manera indesmentible al Trabajador que es controlado. Si el resultado del examen es negativo, el Trabajador será informado de este hecho inmediatamente. Si el resultado del examen es positivo se le informará al Trabajador y se procederá según lo siguiente:

En el caso, como el examen no puede ser guardado y eventualmente analizado en segunda instancia, es necesario que se llame de inmediato al profesional definido por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos para actuar como ministro de fe y certificar el resultado obtenido. Si el resultado positivo fuese por drogas de consumo médicamente autorizado, se verificará que dicha droga haya sido prescrita por un facultativo y si representa algún tipo de riesgo laboral en el ejercicio del cargo del Trabajador. Acorde a estos puntos, se sugerirá un curso de acción priorizando la salud del Trabajador y la seguridad de los procesos. En el caso específico de drogas ilícitas, se repetirá el examen a partir de la misma muestra. De resultar nuevamente positivo, el Trabajador será remitido a un laboratorio certificado con técnica analítica, para realizar un examen de confirmación.

**Artículo 15:** El resultado positivo y confirmado de un examen de drogas y/o alcohol, será comunicado de inmediato al profesional definido por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, quien comunicará bajo estricta confidencialidad la situación al Trabajador afectado, indicando de manera inmediata la evaluación del caso. El resultado de los exámenes que se practiquen al Trabajador será administrado por el Empleador con la mayor reserva y confidencialidad posible, no pudiéndose revelar sus resultados a terceros, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 19.628.



**Artículo 16:** El uso de alcohol o drogas que puedan afectar la seguridad, el desempeño en el trabajo, o que puedan perjudicar la salud del Trabajador, es una falta grave de conducta y una seria violación de la Política de Alcohol y Drogas de la Empresa, y por ende, una causa de acción disciplinaria, pudiendo ser sancionado el Trabajador tanto con amonestación, verbal o escrita, multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del mismo, e incluso con el despido del Trabajador, por infracción a lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letras a) y e), N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo. Este uso de drogas y alcohol debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida del Trabajador en las dependencias de la Empresa.

**Artículo 17:** La negativa injustificada del Trabajador a someterse a un examen de drogas o alcohol podrá ser también motivo de una acción disciplinaria por parte del Empleador. Asimismo, dado que el objetivo fundamental de la Política de Alcohol y Drogas es prevenir el mal uso (auto – medicación) y abusos de drogas lícitas e ilícitas y/o alcohol; consideramos de vital importancia la más amplia comunicación entre Trabajador y Empleador, de modo tal que aquellas personas que estén con tratamientos médicos obtengan la información exacta de los efectos secundarios de las drogas usadas. Por otra parte, si los efectos de éstas interfieren con el trabajo, el Trabajador debe solicitar a su médico tratante las recomendaciones y las medidas necesarias, para cada caso en particular, en orden a armonizar el tratamiento con un trabajo sin riesgos. Dichas recomendaciones deben ser conocidas por el supervisor directo del Trabajador. En caso de obtener resultados positivos con los test de drogas y alcohol el Empleador podrá, o bien sancionar al Trabajador con amonestación verbal o escrita, multa de hasta un 25% de su remuneración diaria, o incluso poner término a su contrato de trabajo, atendiendo a la gravedad, reiteración, circunstancias y naturaleza de la infracción.

**Artículo 18:** Por razones de seguridad personal y de sus compañeros de trabajo, el Trabajador que diera positivo en el examen de drogas o alcohol deberá ser separado de sus funciones en forma inmediata, dado que no se encuentra con sus capacidades y aptitudes para realizar su trabajo en forma correcta. Deberá ser destinado a otras funciones mientras la Empresa decide si aplicará o no sanciones o bien si lo somete a algún tipo de tratamiento médico.

**LEY NUM. 20.047**  
**ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO**

"Artículo único.- Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, en el artículo 195 del Código del Trabajo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto y quinto, a ser incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, respectivamente:

"Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable. ".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 24 de agosto de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República. - Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social. - Cecilia Pérez Díaz, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Saluda a usted, Cristóbal Pascal Cheetham, Subsecretario del Trabajo.





**Ley N° 20.545**  
**MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO**  
**POSTNATALPARENTAL**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley  
Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003:

Reemplázase el artículo 195, por el siguiente:

"Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

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

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

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

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis."

Intercálanse en el [artículo 196](#) los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando su actual inciso cuarto a ser séptimo:

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

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



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

Agrégase el siguiente [artículo 197 bis](#):

"Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

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

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

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

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

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

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

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





En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

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

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

4) Sustitúyese el [artículo 198](#) por el siguiente:

"Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis."

5) Reemplázase el [artículo 200](#) por el que sigue:

"Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N°19.620."

6) Sustitúyese el [artículo 201](#) por el siguiente:

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

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.



Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido. No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal."

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al [decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978](#), que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

1) Incorpórase el siguiente [artículo 5°](#):

"Artículo 5°.- El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social."

Modifícase el [artículo 8°](#) del siguiente modo:

Reemplázase en su inciso segundo la locución "y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por "del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo".

Reemplázase en su inciso cuarto las frases "y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por "el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo".

Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto y sexto a ser sexto y séptimo: "La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del citado cuerpo legal."

Introdúcense el siguiente [artículo 8° bis](#):

"Artículo 8° bis.- Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al período establecido en el inciso antes citado."

Agréganse los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto al [artículo 25](#):

"El subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental."





Cuando se haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar según lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el trabajador o la trabajadora percibirán un subsidio equivalente al cincuenta por ciento del subsidio que les hubiere correspondido de acuerdo al inciso primero de la citada norma. Dicho subsidio será compatible con el que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744, o por el permiso del artículo 199 del Código del Trabajo, de acuerdo a las normas de los incisos siguientes.

Para efectos del artículo 8°, en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador de acuerdo al artículo 197 bis del Código del Trabajo, en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común o en virtud de la ley N° 16.744 o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso de que la trabajadora o el trabajador no registren cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario.

No obstante, cuando el permiso postnatal parental se ejerciere conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo y la trabajadora o el trabajador tenga derecho al subsidio establecido en el artículo 199 del mismo Código, la suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrá exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar. Asimismo, la suma total de ambos subsidios durante el período de permiso postnatal parental no podrá exceder el monto equivalente al subsidio que le hubiere correspondido por dicho permiso, de no haberse reincorporado a trabajar. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

Durante el período de permiso postnatal parental sólo tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental, conforme al inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo."

Artículo 3°.- A contar del 1° de enero de 2013 tendrán derecho a percibir el subsidio establecido en este artículo las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si éste tuviere lugar a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto; no obstante, si éste ocurriera antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el subsidio será de treinta semanas. A su vez, en caso de partos de dos o más niños, el período de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión.



La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el [artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978](#).

Para efectos del cálculo del promedio mencionado en el inciso tercero, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio establecido en este artículo.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar las cotizaciones del 7% para salud y del [artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980](#).

Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio las beneficiarias podrán trabajar, sin perder el beneficio del presente artículo.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por remuneración mensual neta la del [artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978](#).

El subsidio establecido en este artículo será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud. Las normas que rigen las licencias médicas de dichos trabajadores serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del [decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982](#).

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y de esta ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.

Artículo 4°.- Agrégase el siguiente [artículo 152 bis al decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006](#), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469:

"Artículo 152 bis.- Los trabajadores independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual podrán ejercer por doce semanas, percibiendo la totalidad del subsidio, o por dieciocho semanas, percibiendo la mitad de aquel, además de las rentas o remuneraciones que pudieren percibir, dando aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del período.

La base de cálculo del subsidio establecido en este artículo será la misma del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Para efectos de determinar la compatibilidad de subsidios a que tiene derecho el trabajador se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978."





**Artículo 5°.** - Intercálase, en el [artículo 17 de la ley N° 16.744](#), el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero: "Durante el período en que los trabajadores se reincorporen al trabajo en virtud del artículo 197 bis del Código del Trabajo, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones de esta ley sobre la base de la remuneración correspondiente a dicha jornada."

**Artículo 6°.** - Las y los funcionarios del sector público a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, tendrán derecho al permiso postnatal parental en los mismos términos del artículo 197 bis del referido Código.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce de este permiso. Además, establecerá los criterios que el Servicio o Institución empleadora deberán utilizar para determinar la jornada que le corresponderá cumplir.

#### **INCISOS SUPRIMIDOS.**

**Artículo 7°.** - Durante el período en que se haga uso del subsidio por permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se efectuarán las cotizaciones conforme a la normativa que rige a los subsidios por incapacidad laboral.

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, de acuerdo a lo establecido en la citada disposición, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones sobre la base del cincuenta por ciento de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el permiso postnatal.

**Artículo 8°.** - Los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social deberán informar anualmente a las Comisiones de Hacienda, Trabajo y Salud de la Cámara de Diputados y del Senado sobre la ejecución presupuestaria del gasto que genere esta ley y de su aplicación.

#### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**Artículo primero.** - Quienes se encontraren haciendo uso de su permiso pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo.

Lo establecido en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 196 del Código del Trabajo se aplicará a quienes se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

Quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, que se incorpora por esta ley, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, de conformidad al inciso segundo del citado artículo, hasta que el menor cumpla treinta semanas.

La trabajadora deberá dar aviso a su empleador personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada, en ambos casos con, a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Al efecto, deberá señalar si hará uso del derecho a reincorporarse a sus labores, si corresponde. Además, los trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.



Artículo segundo. - Quienes hayan hecho uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo, con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código. En este caso, el permiso postnatal parental se contará inmediatamente a partir del término del permiso de doce semanas antes señalado y se ejercerá de la forma establecida en el inciso tercero del artículo primero transitorio de la presente ley.

Artículo tercero. - Quienes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta dio origen.

Mientras se esté ejerciendo este derecho no se podrá hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Artículo cuarto. - El mayor gasto fiscal que represente esta ley durante el año 2011 se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 6 de octubre de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fonet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.- Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud.- Carolina Schmidt Zaldívar, Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

#### **LEY NÚM. 20.761**

#### **EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en una Moción de la diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, de los diputados señores Sergio Aguiló Melo, Fernando Meza Moncada y Gabriel Silber Romo, y de los exdiputados señoras Carolina Goic Boroevic, Marta Isasi Barbieri, Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Valcarce Becerra, y señores Felipe Salaberry Soto y Patricio Walker Prieto.

Proyecto de ley:

"Artículo único. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el [Código del Trabajo](#):

1. Agréganse en el [artículo 206](#), los siguientes incisos:

"En caso de 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."

Sustitúyese, en el inciso final del [artículo 207](#), la frase "a que se refiere el artículo 201", por la siguiente: "a que se refieren los respectivos derechos".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 15 de julio de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. - Javiera Blanco Suárez, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

#### **LEY NÚM. 20.764**

#### **MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en una moción de la diputada señora Denise Pascal Allende, de los diputados señores Sergio Aguiló Melo, Tucapel Jiménez Fuentes, Jorge Sabag Villalobos y Mario Venegas Cárdenas, y de los exdiputados señora Carolina Goic Boroevic y señores Pedro Araya Guerrero, Alfonso De Urresti Longton, Gonzalo Duarte Leiva y Alejandro Sule Fernández.

Proyecto de ley:

"Artículo único. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el [Código del Trabajo](#):

Sustitúyese el epígrafe del [Título II](#) del Libro II por el siguiente: "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR".

En el [artículo 194](#):

En el inciso primero intercálase entre la palabra "maternidad" y "se" las siguientes expresiones: ", la paternidad y la vida familiar".

Sustitúyese el inciso tercero por el siguiente:

"Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional."



Agrégase el siguiente [artículo 207 bis](#):

"Artículo 207 bis. 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."

Artículo transitorio. - Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de esta ley, serán imputables a los contemplados en el [artículo 207 bis](#) del [Código del Trabajo](#)."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 15 de julio de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. - Javiera Blanco Suárez, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento. - Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

#### **LEY NÚM. 21.400**

### **MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES PARA REGULAR, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EL MATRIMONIO ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO**

Incorpórase el siguiente [artículo 207 ter](#), nuevo:

"Artículo 207 ter.- Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título, también serán aplicables al progenitor no gestante."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 9 de diciembre de 2021.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Sebastián Valenzuela Agüero, Ministro de Justicia y Derechos Humanos (S).- Rodrigo Cerda Norambuena, Ministro de Hacienda.- Jaime Bellolio Avaria, Ministro Secretario General de Gobierno.- Karla Rubilar Barahona, Ministra de Desarrollo Social y Familia.- Patricio Melero Abaroa, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Mónica Naranjo L., Subsecretaria de Justicia (S).





**LEY NÚM. 20.399**  
**OTORGA DERECHO A SALA CUNA AL TRABAJADOR**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una moción de las Diputadas señoras Marta Isasi Barbieri, Adriana Muñoz D'Albora, Claudia Nogueira Fernández, Clemira Pacheco Rivas, Denise Pascal Allende, Alejandra Sepúlveda Órbenes, Ximena Valcarce Becerra y Ximena Vidal Lázaro, y de los Diputados señores Ramón Farías Ponce y Tucapel Jiménez Fuentes.

Proyecto de ley:

Artículo único. - Agréganse los siguientes incisos octavo y final, en el artículo 203 del [Código del Trabajo](#):

"El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 17 de noviembre de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. - Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Saluda a usted, Rodney Belmar Altamirano, Subsecretario del Trabajo Subrogante.

**LEY NUM. 2951**  
**LEY DE SILLA**

Artículo 1. ° En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y todos los establecimientos comerciales semejantes, el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o empleados.

Art. 2. ° En los establecimientos indicados en el artículo anterior, los dependientes o empleados tendrán derecho a un descanso de hora y media, por lo menos, en cada día, para almorzar.

La suspensión del trabajo podrá alternarse entre los empleados de un mismo establecimiento i no será obligatoriamente simultánea para todos ellos.

Art. 3. ° Cada infracción a las disposiciones de la presente ley, será penada con una multa de diez pesos, que ingresarán en arcas comunales. Corresponderá a las respectivas municipalidades la vigilancia y la aplicación de estas disposiciones en la forma establecida por la ley.

Por cuanto, oído el Consejo de Estado, he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese i llévase a efecto como ley de la República.

Santiago, a veinticinco de noviembre de mil novecientos catorce. - Ramón Barros Luco. - Guillermo Barros.

Esta Ley solo tiene aplicación en los casos señalados por Ley excluyéndose las situaciones que el propio código estable.



### **LEY NUM. 20.123**

## **REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Deróganse los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo.

"Artículo 2º.- Agréganse en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

"Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477.

Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena."

Artículo 3º.- Agrégase al LIBRO I del Código del Trabajo, el siguiente Título VII, nuevo:

### **Título VII**

Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios

#### **Párrafo 1º**

Del trabajo en régimen de subcontratación

Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Artículo 183-B.- La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.





El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 183-C.- La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora. En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Artículo 183-D.- Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Artículo 183-E.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.



En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural. Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

#### Párrafo 2°

De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios

Artículo 183-F.- Para los fines de este Código, se entiende por:

- a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.
- b) Usuaría: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código.
- c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2°.

Artículo 183-G.- La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2° en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 183-H.- Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

#### De las Empresas de Servicios Transitorios

Artículo 183-I.- Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.





La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Artículo 183-J.- Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

La garantía constituye un patrimonio de afectación a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno.

Artículo 183-K.- Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechaza la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.



La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 183-L.- Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

Artículo 183-M.- El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

- a) por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o
- b) por quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete la continuidad de su giro.

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del LIBRO I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del LIBRO II del mismo texto legal. De la resolución de que trata este artículo, se podrá pedir su reposición dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

#### Del Contrato de puesta a disposición de Trabajadores

Artículo 183-N.- La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a él o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.





La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código.

Artículo 183-Ñ.- Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados; b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;
- c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;
- d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;
- e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o
- f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Artículo 183-O.- El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.

Artículo 183-P.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

- a) para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
- b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o
- c) para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Artículo 183-Q.- Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.



Del contrato de trabajo de servicios transitorios

Artículo 183-R.- El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

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

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.

Artículo 183-S.- En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria.

Artículo 183-T.- En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Artículo 183-U.- Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

Artículo 183-V.- El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

Artículo 183-W.- Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.





Artículo 183-X.- La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios.

Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.

Artículo 183-Y.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria 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.

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Artículo 183-Z.- En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

Artículo 183-AA.- La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Artículo 183-AB.- La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley N° 16.744.

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.



## Normas Generales

Artículo 183-AC.- En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

Artículo 183-AD.- Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo periodo, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la ley N° 19.518.

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

Artículo 183-AE.- Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el periodo que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código."

**Artículo 4°.** - Agréganse los siguientes incisos cuarto y final al artículo 184 del Código del Trabajo:

"La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores."

**Artículo 5°.-** Intercálase en el artículo 477 del Código del Trabajo, un inciso séptimo nuevo, pasando el actual inciso séptimo a ser final:

Tratándose de empresas de veinticinco trabajadores o menos, la Dirección del Trabajo podrá autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo.

**Artículo 6°.** - Sustitúyese el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, por el siguiente:

Artículo 478.- Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registró por lo dispuesto en el artículo 474. En este caso, el empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las





obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objetos de la simulación.

**Artículo 7°.-** Modifícase la ley N° 16.744, de la siguiente forma:

a) Incorpórase a continuación del artículo 66, el siguiente artículo 66 bis:

"Artículo 66 bis.- Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables. Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de estos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

b) Agréganse en el artículo 76 los siguientes incisos cuarto, quinto y final:

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

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

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

**Artículo primero transitorio.** - Las empresas que, a la fecha de publicación de la presente ley, desarrollen actividades reguladas por la misma, deberán presentar su solicitud de inscripción, dentro del plazo de 180 días a contar de su vigencia.

**Artículo segundo transitorio.** - Esta ley entrará en vigencia 90 días después de la fecha de su publicación." Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del Artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 5 de octubre de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.



Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Zarko Luksic Sandoval,  
Subsecretario del Trabajo.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos 183-H, artículo 183-I, inciso tercero, artículo 183-K, incisos tercero y cuarto, artículo 183-L y artículo 183-M, inciso tercero, todos del artículo tercero permanente del mismo, y por sentencia de 30 de agosto de 2006, dictada en los autos Rol N° 536-2006, declaró:

Que la frase "previa consignación de la tercera parte de la multa aplicada, en caso de que correspondiere" contenida en el inciso tercero del artículo 183-I, que el artículo tercero del proyecto introduce en el Código del Trabajo, es inconstitucional y debe eliminarse de su texto; Que el inciso tercero del artículo 183-I, que el artículo tercero del proyecto introduce en el Código del Trabajo es constitucional, sin perjuicio de lo resuelto en el número anterior. Que los artículos 183-H, 183-K, incisos tercero y cuarto, 183-L y 183-M, inciso tercero, que el artículo tercero del proyecto introduce en el Código del Trabajo son constitucionales.

Santiago, 30 de agosto de 2006.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

**LEY NÚM. 20.609**  
**ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

**Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente:**

**Proyecto de ley:**

**Título I**

**Disposiciones Generales**

Artículo 1º.- Propósito de la ley. 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.

Declárase el 1 de marzo de cada año como el Día de la Inclusión Social y la No Discriminación.





Artículo 2º.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 16º y 21º del [artículo 19 de la Constitución Política de la República](#), o en otra causa constitucionalmente legítima.

## ***Título II***

### ***La acción de no discriminación arbitraria***

Artículo 3º.- Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Artículo 4º.- Legitimación activa. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación. También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

Artículo 5º.- 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.

Artículo 6º.- Admisibilidad. No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.



Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.

Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.

Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.

Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo.

Si la situación a que se refiere la letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

Artículo 7º.- Suspensión provisional del acto reclamado. En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior.

El tribunal podrá revocar la suspensión provisional del acto reclamado, de oficio o a petición de parte y en cualquier estado del procedimiento, cuando no se justifique la mantención de la medida.

Artículo 8º.- Informes. Deducida la acción, el tribunal requerirá informe a la persona denunciada y a quien estime pertinente, notificándolos personalmente. Los informes deberán ser evacuados por los requeridos dentro de los diez días hábiles siguientes a la respectiva notificación. Cumplido ese plazo, el tribunal proseguirá la tramitación de la causa, conforme a los artículos siguientes, aun sin los informes requeridos.

Artículo 9º.- Audiencias. Evacuados los informes, o vencido el plazo para hacerlo, el tribunal fijará una audiencia para el quinto día hábil contado desde la última notificación que de esta resolución se haga a las partes, la que se practicará por cédula.

Dicha audiencia tendrá lugar con la parte que asista. Si lo hacen todas ellas, el tribunal las llamará a conciliación.

Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Si los hubiere, en la misma audiencia recibirá la causa a prueba, resolución que podrá impugnarse mediante reposición y apelación subsidiaria, la que se concederá en el solo efecto devolutivo. Estos recursos deberán deducirse dentro del tercer día hábil contado desde el término de la audiencia.

Recibida la causa a prueba, las partes tendrán el plazo de tres días hábiles para proponer al tribunal los medios de prueba de los cuales pretenden valerse, debiendo presentar una lista de testigos si desean utilizar la prueba testimonial. Acto seguido, el tribunal dictará una resolución fijando la fecha para la realización de la audiencia de recepción de las pruebas, que deberá tener lugar entre el quinto y el décimo quinto día hábil posterior a dicha resolución. Si tal audiencia no fuere suficiente para recibir todas las pruebas que fueren procedentes o si las partes piden su suspensión por motivos fundados o de común acuerdo, lo que podrán hacer sólo por una vez, se fijará una nueva audiencia para dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la anterior. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

Artículo 10.- Prueba. Serán admitidos todos los medios de prueba obtenidos por medios lícitos que se hubieren ofrecido oportunamente y que sean aptos para producir fe. En cuanto a los testigos, cada parte podrá presentar un máximo de dos de ellos por cada punto de prueba. No habrá testigos ni peritos inhábiles, lo que no obsta al derecho de cada parte de exponer las razones por las que, a su juicio, la respectiva declaración no debe merecer fe.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.





Artículo 11.- Medidas para mejor resolver. El tribunal podrá, de oficio y sólo dentro del plazo para dictar sentencia, decretar medidas para mejor resolver. La resolución que las ordene deberá ser notificada a las partes. Estas medidas deberán cumplirse dentro del plazo de quince días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución que las disponga. Vencido este término, las medidas no cumplidas se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia sin más trámite.

Artículo 12.- Sentencia. El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado. Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio.

Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal.

Artículo 13.- Apelación. La sentencia definitiva, la resolución que declare la inadmisibilidad de la acción y las que pongan término al procedimiento o hagan imposible su prosecución serán apelables, dentro de cinco días hábiles, para ante la Corte de Apelaciones que corresponda, ante la cual no será necesario hacerse parte. Interpuesta la apelación, el tribunal elevará los autos el día hábil siguiente. La Corte de Apelaciones agregará extraordinariamente la causa a la tabla, dándole preferencia para su vista y fallo. Deberá oír los alegatos de las partes, si éstas los ofrecen por escrito hasta el día previo al de la vista de la causa, y resolverá el recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quede en estado de fallo.

Artículo 14.- Reglas generales de procedimiento. En todo lo no previsto en este título, la sustanciación de la acción a que él se refiere se regirá por las reglas generales contenidas en los Libros I y II del [Código de Procedimiento Civil](#).

### ***Título III***

#### ***Reformas a otros cuerpos legales***

Artículo 15.- Modificaciones al Estatuto Administrativo. Introdúcense las siguientes modificaciones en el [decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda](#), que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

En el [artículo 84](#), reemplázase la letra l) que se ordenó incorporar a dicho precepto por la ley N° 20.005, por la siguiente:

Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación."



Reemplázase la letra b) del [artículo 125](#) por la siguiente:

Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;"

Artículo 16.- Modificación al [Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales](#). Reemplázase la letra l) del [artículo 82 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales](#), por la siguiente: Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación."

Artículo 17.- Modificación al [Código Penal](#). Agrégase en el [artículo 12](#) el siguiente numeral: Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca."

Artículo 18.- Interpretación de esta ley. Los preceptos de esta ley no podrán ser interpretados como derogatorios o modificatorios de otras normas legales vigentes, con la sola excepción de las disposiciones señaladas en los tres artículos precedentes.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 12 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Andrés Chadwick Piñera, Ministro Secretario General de Gobierno.- Patricia Pérez Goldberg, Ministra de Justicia (S). Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Mauricio Lob de la Carrera, Subsecretario General de Gobierno (S).

Proyecto de ley que establece medidas contra la discriminación (Boletín N° 3815-07)

La Secretaria del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del inciso segundo del artículo 1º y artículos 3º, 6º y 13 del proyecto remitido, y que por sentencia de 28 de junio de 2012 en los autos Rol N° 2231-12-CPR:

Se declara:

1º. Que este Tribunal Constitucional no emite pronunciamiento, en examen preventivo de constitucionalidad, respecto de las disposiciones contenidas en las letras b), c), d) y e) del artículo 6º y en el artículo 13 del proyecto de ley sometido a control, en razón de que dichos preceptos no son propios de ley orgánica constitucional.

2º. Que las disposiciones contenidas en el inciso segundo del artículo 1º, en el artículo 3º y en la letra a) y el inciso final del artículo 6º, del proyecto de ley remitido a control, no son contrarias a la Carta Fundamental.

Santiago, 28 de junio de 2012.- Marta de la Fuente Olguín, Secretaria.





### **LEY 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**

Artículo segundo.- Reemplázase el [artículo 199 bis](#) del [Código del Trabajo](#), por el siguiente:

Artículo 199 bis.- Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán 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 del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre. Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, 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.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código para restituir y compensar el tiempo no trabajado. En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso. En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.



#### **LEY NÚM. 21.042**

### **APLICA AL TRABAJADOR QUE CELEBRA UN ACUERDO DE UNIÓN CIVIL EL PERMISO LABORAL QUE SE OTORGA A QUIEN CONTRAE MATRIMONIO**

Proyecto de ley:

Artículo único.

Sustitúyese el artículo 207 bis del Código del Trabajo por el siguiente:

“Artículo 207 bis.- En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, 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 o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

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

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 31 de octubre de 2017.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Alejandra Krauss Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Jaime Campos Quiroga, Ministro de Justicia y Derechos Humanos.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Jorge Millaquen Mercado, Subsecretario del Trabajo (S).

#### **LEY NUM 21.012**

### **GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en mociones refundidas de los H. Diputados señores Cristián Campos Jara, Manuel Monsalve Benavides, Osvaldo Andrade Lara, Pepe Auth Stewart, Germán Becker Alvear, Pedro Browne Urrejola, Tucapel Jiménez Fuentes y Nicolás Monckeberg Díaz, y de la exdiputada señora Adriana Muñoz D'Albora y los exdiputados señores René Alinco Bustos y Felipe Harbe Bascuñán.

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Agrégase 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.

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 que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. “.”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

### **LEY NUM 21.015** **INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley originado en Mociones refundidas de los H. Diputados señores Gustavo Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Víctor Torres Jeldes, Fuad Chahin Valenzuela, y Felipe Ward Edwards y señoras Claudia Nogueira Fernández, Marisol Turres Figueroa, Andrea Molina Oliva, y de los ex Diputados señores Gonzalo Uriarte Herrera, Enrique Accorsi Opazo, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y señoras Mónica Zalaquett Said, María Angélica Cristi Marfil, María Antonieta Saa Díaz.

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase la [ley N° 20.422](#), que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los siguientes términos:

Reemplázase la denominación del [párrafo 3°](#) del título IV por la siguiente: "De la inclusión laboral y de la capacitación".

Sustitúyese el [artículo 45](#) por el que sigue:

"Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.



En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil. El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo. En caso de que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa. En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este artículo. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella.

Reemplázase, en el [artículo 47](#), la expresión "sin limitación de edad" por "hasta los 26 años".

Artículo 2.- Sustitúyese el inciso tercero del [artículo 17](#) de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el [decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda](#), por el siguiente:

"Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo."

Artículo 3.- Modifícase el [título III](#) del libro I del Código del Trabajo, de la siguiente manera:

Reemplázase su denominación por la siguiente: "Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad".

Intercálase, a continuación del epígrafe antes señalado, lo siguiente:

### [Capítulo I](#)

Del Reglamento Interno"

Incorpóranse, a continuación del artículo 157, el siguiente [capítulo II](#) y los artículos [157 bis](#) y [157 ter](#) que lo componen:

### Capítulo II

De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad





Artículo 157 bis. - Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

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

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Artículo 157 ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.



4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.

Artículo 4.- Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.

Artículo 5.- Derógase el [artículo 16](#) de la [ley N° 18.600](#)

Artículo 6.- Modifícase la letra g) del [artículo 2](#) de la [ley N° 16.395](#), que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, del modo que sigue:  
Intercálase el siguiente párrafo tercero:

Asimismo, el Sistema incorporará la información respecto de las personas que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, que los organismos previsionales y de seguridad social deberán remitir mensualmente, en la forma que la Superintendencia determine.

Agréganse a continuación del actual párrafo tercero, que ha pasado a ser cuarto, los siguientes párrafos quinto y sexto:

Las subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social tendrán acceso a dicho Sistema y a la información que fuere necesaria sólo para el ejercicio de sus funciones. En tal caso, el tratamiento y uso de los datos personales que efectúen las subsecretarías quedará dentro del ámbito de su competencia. Dichas subsecretarías y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información de que tomen conocimiento y abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.





## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero. - La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos señalados en sus artículos 1 y 3.

Artículo segundo. - Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de esta ley deberán dictarse los reglamentos referidos en los artículos 1 y 3, así como las normas necesarias de las instituciones singularizadas en su artículo 1.

Artículo tercero. - Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el número 3 del artículo 3 de esta ley, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Artículo cuarto. - Durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en el sector público y privado, establecidas en los artículos 1 y 3 de esta ley, respectivamente. Este informe deberá considerar el impacto de la reserva legal vigente y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella, en caso de que los antecedentes así lo justifiquen. Asimismo, deberá evaluar los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica. Del mismo modo, deberá revisar la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando propuestas de mejora, en caso de estimarse necesario. El informe será remitido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y será publicado en el sitio web de esos ministerios.

Artículo quinto. - Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo sexto. - Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, introducido por este mismo cuerpo legal, sin necesidad de contar con una razón fundada."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 29 de mayo de 2017.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Marcos Barraza Gómez, Ministro de Desarrollo Social.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.- Alejandra Krauss Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que comunico a Ud. para su conocimiento.- Juan Eduardo Faúndez Molina, Subsecretario de Servicios Sociales.



## Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, correspondiente a los boletines N°s. 7.025-31 y 7.855-13

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control preventivo de constitucionalidad respecto del número 2 del artículo 1 del proyecto de ley, que contiene las modificaciones introducidas en el artículo 45 de la Ley N° 20.422; y, que esta Magistratura, por sentencia de fecha 16 de mayo de 2017, en el proceso Rol N° 3.434-17-CPR.

Se declara:

Que los artículos que se mencionarán, del proyecto de ley, son conformes con la Constitución Política:

Artículo 1°, incisos primero, segundo, tercero, cuarto y sexto, que sustituye el artículo 45 de la Ley N° 20.422.

Artículo 2°, que sustituye el inciso tercero del artículo 17 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue fijado por el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Artículo 6°, numeral 2°, párrafo sexto, en la frase "se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan", que modifica el literal g) del artículo 2° de la Ley N° 16.395, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

Que este Tribunal Constitucional no emite pronunciamiento, en examen preventivo de constitucionalidad, por no versar sobre materias propias de ley orgánica constitucional, de las siguientes disposiciones:

Artículo 1°, inciso quinto, que sustituye el artículo 45 de la Ley N° 20.422.

Artículo 6°, que modifica el literal g) del artículo 2° de la Ley N° 16.395, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, con excepción del numeral 2°, párrafo sexto, en la frase se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.

Santiago, 16 de mayo de 2017.- Rodrigo Pica Flores, Secretario.





### **LEY 21659 SOBRE SEGURIDAD PRIVADA**

La Ley N° 21.659, promulgada en marzo de 2024, tiene como propósito establecer un marco regulatorio moderno y estricto para todas las actividades relacionadas con la seguridad privada en Chile. Su objetivo principal es garantizar que estas labores se desarrollen de manera profesional, coordinada y bajo supervisión estatal, complementando la función de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública. La norma busca proteger tanto a las personas como a los bienes y procesos productivos, asegurando que las empresas y su personal actúen conforme a los principios de legalidad, respeto por los derechos humanos y responsabilidad social.

Esta ley exige que toda empresa dedicada a la seguridad privada, como Protec Chile, opere bajo autorización de la Subsecretaría de Prevención del Delito y mantenga una coordinación permanente con Carabineros de Chile. Además, impone la obligación de elaborar un estudio de seguridad que contenga las medidas técnicas, materiales y humanas necesarias para prevenir riesgos y asegurar el cumplimiento normativo. Las empresas deben también resguardar la confidencialidad de toda la información a la que acceden durante sus operaciones y cumplir estrictamente con las instrucciones que imparta la autoridad competente.

El personal de seguridad, ya sean vigilantes privados, guardias o rondines, debe estar debidamente acreditado, portar su credencial personal e intransferible y utilizar uniforme reglamentario. La ley establece que no podrán portar armas fuera del recinto autorizado ni involucrarse en conflictos políticos o laborales. Asimismo, impone la obligación de mantener una conducta ética, respetuosa y alineada con los principios de probidad y respeto por la dignidad humana. Se destaca que las empresas deben proporcionar los elementos de protección personal y defensivos aprobados, además de contratar seguros de vida y responsabilidad civil en favor de sus trabajadores.

Entre los aspectos más relevantes, la Ley 21.659 refuerza la capacitación obligatoria del personal en materias como derechos humanos, primeros auxilios, uso correcto de elementos de defensa, legislación en seguridad privada y perspectiva de género. También introduce la obligación de renovar periódicamente las certificaciones profesionales, estableciendo un sistema de control más riguroso y transparente. Con ello, se busca asegurar que quienes ejercen funciones de seguridad privada cuenten con los conocimientos, competencias y condiciones adecuadas para desarrollar su labor con profesionalismo y seguridad.

#### **Objetivos de la Ley N° 21.659 sobre Seguridad Privada**

- La Ley N° 21.659 tiene como objetivo general establecer un marco normativo integral que regule las actividades de seguridad privada en el territorio nacional, asegurando que estas se desarrollen bajo parámetros de legalidad, profesionalismo y respeto por los derechos fundamentales de las personas. Su propósito es fortalecer el rol preventivo y complementario de las empresas de seguridad privada respecto de la seguridad pública, promoviendo la coordinación y colaboración efectiva con las autoridades competentes, especialmente con la Subsecretaría de Prevención del Delito y Carabineros de Chile.



- Asimismo, esta ley busca profesionalizar el sector de la seguridad privada, garantizando que tanto las empresas como el personal que ejerce funciones de resguardo cumplan con requisitos técnicos, físicos, psicológicos y éticos adecuados. Con ello, se pretende elevar los estándares de calidad en la prestación de los servicios, asegurando una protección eficiente de las personas, los bienes y los procesos productivos.
- Otro de sus objetivos esenciales es reforzar la responsabilidad institucional y laboral de las empresas de seguridad, exigiendo la adopción de medidas preventivas y el cumplimiento estricto de la normativa en materias de capacitación, seguros, uso de elementos de defensa, registro de información y resguardo de datos. Del mismo modo, busca consolidar una cultura de respeto por la ley y por los derechos humanos, evitando abusos, malas prácticas y conductas que vulneren la dignidad o integridad de las personas.
- Finalmente, la Ley N° 21.659 pretende establecer una fiscalización permanente, transparente y eficiente del sector, generando mecanismos de control y certificación que permitan garantizar la idoneidad del personal de seguridad privada y la correcta operación de las empresas dedicadas a este rubro. De esta forma, la normativa contribuye a fortalecer la confianza pública en los servicios de seguridad, promoviendo entornos laborales seguros, éticos y ajustados al marco legal vigente.

#### Puntos Claves de la Ley 21.659

- **Autoridad reguladora:** Subsecretaría de Prevención del Delito (Ministerio del Interior y Seguridad Pública).
- **Fiscalización:** Carabineros de Chile.
- **Estudio de seguridad:** obligatorio para toda entidad que realice labores de seguridad privada.
- **Certificación de personal:** todo vigilante o guardia debe estar autorizado por la Subsecretaría.
- **Uniforme y credencial:** uso obligatorio durante el servicio; prohibido fuera del recinto.
- **Prohibiciones:**
  - No intervenir en conflictos laborales o políticos.
  - No usar ni portar armas sin autorización.
  - No almacenar información o grabaciones con fines distintos a la seguridad.
- **Seguros y responsabilidades:** obligación de contar con seguros de vida y responsabilidad civil.
- **Capacitación en derechos humanos, primeros auxilios y probidad:** exigida para todo el personal de seguridad.
- **Duración de la certificación:**
  - Vigilantes: 2 años
  - Guardias: 4 años





### **ANEXO: INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D.S. N° 44, TÍTULO VI)**

En el marco de la actual contingencia Covid-19., el presente documento tiene por objetivo de dar cumplimiento a la Obligación de Informar los Riesgos Laborales, según lo indica el DS44.

#### **RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS (Basado en ORD 1086 MS- 7/04/2020)**

Medidas preventivas generales a tomar en lugares de trabajo para disminuir expansión y riesgo de contagio de Covid-19.

Cuando los coronavirus se transmiten en humanos, el contagio se produce generalmente por vía respiratoria, a través de las gotitas respiratorias que las personas producen cuando tosen, estornudan o hablan y por transmisión por contacto directo.

Como es sabida la supervivencia de virus sobre las distintas superficies, puede ser de varias horas, siendo un foco permanente de contagio entre los trabajadores y a través de estos a sus familias.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, se recomienda para todos los lugares de trabajo, informar a los trabajadores sobre:

Las vías de transmisión, signos y síntomas, acciones en caso de presentar síntomas, medidas preventivas contra la expansión y contagio, uso de elementos de protección personal si procede, los protocolos existentes para prevenir o reducir la probabilidad de contagio, estos disponibles en [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl); además de las disposiciones establecidas por la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social en estas materias.

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Exposición general al agente Covid-19	Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.	Lavado frecuente de manos. Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable. Mantener distancia social de lo menos un metro. Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca. No compartir artículos de higiene ni de alimentación. Evitar saludar con la mano, de besos o abrazos. Mantener ambientes limpios y ventilados. Estar alerta a los síntomas del COVI D-19: fiebre sobre 37,5°, tos, dificultad respiratoria (*), dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza. (* ) En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia de lo contrario informar al trabajador que hacer y donde dirigirse.



2.- Exposición al agente Covid-19 en el lugar de trabajo.	Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.	<p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p> <p>La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo con las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes – Covid-19" del Ministerio de Salud que ya Protec Ltda. ya ha incluirlo en sus protocolos.</p> <p>Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros.</p> <p>Realizar desinfección del medio de transporte (buses, minibuses, vehículos y/o camionetas) cada vez que se realice traslado de trabajadores/trabajadoras.</p> <p>Realizar limpieza y desinfección de casino y comedor posterior al uso de estos.</p> <p>Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales.</p> <p>Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de trabajadores y trabajadoras, visitas, Contratistas y clientes.</p>
3.- Exposición individual al agente Covid-19	Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.	<p>Mantener las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón.</p> <p>Disponer de forma abundante de agua y jabón, a falta de ellas alcohol gel permanente para el trabajador/trabajadora.</p> <p>Mantener distancia social de 1 metro entre las personas</p> <p>Demarcar distanciamiento social.</p> <p>Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último.</p> <p>Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos.</p> <p>Evitar contacto físico al saludar</p> <p>No compartir artículos de higiene personal, artículos de alimentación con otras personas del lugar de trabajo.</p>
4.- Exposición al agente Covid-19, en reuniones en lugar de trabajo.	Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.	<p>Promover las reuniones no presenciales mediante el uso de medios electrónicos.</p> <p>Si la reunión presencial no puede ser reemplazada por medios electrónicos:</p> <p>Reducir el número de personas</p> <p>Organizarla de manera a mantener distancia social a lo menos 1 metro.</p> <p>Contar con acceso a lavado de manos o en su defecto, solución de alcohol gel.</p> <p>Registrar reuniones presenciales con nombres, RUT.</p> <p>Limpiar el lugar donde se realizó la reunión después de concretada</p> <p>Evitar disponer de alimentos y bebestibles durante la reunión.</p> <p>Mantener lugar ventilado abriendo puertas y ventanas.</p>
		<p>Entregar las facilidades para que trabajadoras (es) puedan desempeñar sus labores en forma remota (teletrabajo), considerando las funciones del cargo.</p>





5.- Exposición al agente Covid-19, con relación a la organización del trabajo.	Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.	<p>Favorecer las actividades vía videoconferencia, llamadas telefónicas o correos electrónicos.</p> <p>Evitar aglomeraciones en actividades como: reuniones, cursos, seminarios, mesas de trabajo de acuerdo a los mandatos de la autoridad sanitaria.</p> <p>Promover que se mantenga distancia social de 1 metro entre trabajadoras(es). En buses capacidad de 50% de la capacidad, uso de mascarillas, lugar ventilado y somatización diaria. Estas se aplican también en dormitorios de campamentos, casinos o comedores, líneas de proceso, atención de público u otros.</p> <p>Establecer horarios laborales de ingreso y salida diferidos, para evitar el uso de transporte público en horario punta.</p> <p>Establecer horarios diferidos de almuerzo para evitar aglomeraciones, en caso de contar con casino o comedor. Sanitización diaria, lavado de manos, pediluvios, demarcación de mesas y señalizaciones de distancia social.</p> <p>Promover capacitaciones vía e-learning cuando sea pertinente.</p> <p>Implementar las medidas preventivas y recomendaciones publicadas en la página de Ministerio de Salud <a href="https://www.minsal.cl/nuevo-coronavirus-2019-ncov/informe-tecnico">https://www.minsal.cl/nuevo-coronavirus-2019-ncov/informe-tecnico</a>.</p>
--	---	--

Medidas preventivas a realizar en los lugares de trabajo según grupos específicos, para disminuir el riesgo de contagio de Covid-19.

Para cada uno de los grupos específicos se debe cumplir las medidas preventivas generales señaladas en el punto anterior y complementarlas según indicaciones que se indican:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Exposición al agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en Puntos de Entrada, ya sea de manera permanente o esporádica	Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.	<p>Lavar las manos frecuentemente con abundante agua y jabón o falta de ellos usar solución de alcohol o alcohol gel.</p> <p>Usar mascarilla tipo quirúrgico que cubra nariz y boca hasta la barbilla, si tendrá contacto directo con los viajeros a menos de 1 metro:</p> <p>Recambiar la mascarilla cada vez que se humedece.</p> <p>Eliminar la mascarilla una vez retirada, -húmeda o no- y proceder a lavado de manos.</p> <p>No manipular la mascarilla, ni tocar la cara. En caso de necesitarlo, debe lavar las manos.</p> <p>Eliminar la mascarilla en un basurero con tapa y doble bolsa plástica.</p> <p>Cubrir boca y nariz con pañuelo desechable o antebrazo al toser y estornudar. En el caso de usar pañuelos desechables, debe eliminarlos y posteriormente lavar las manos</p> <p>En caso de funcionarios que realizan revisión de embalajes, bodegaje deben usar</p> <p>Guantes de látex o nitrilo y limpiar frecuentemente las superficies de contactos.</p>



<p>2.- Exposición a agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en Oficinas en atención de trabajadores, proveedores, visitas.</p>	<p>Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.</p>	<p>Mantener ambientes limpios y ventilados Facilitar a sus trabajadores/trabajadoras las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón. Disponer de solución de alcohol gel permanentemente para el trabajador/trabajadora que no tiene acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último Evaluar la disminución de atención de trabajadores y proveedores dentro de la jornada laboral. Letreros visibles de advertencias: "Cubra su boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último" Colocar barreras físicas (cuando sea posible) que impidan el paso de gotitas de saliva, como láminas de plástico entre el personal que atiende y el público. Usar mascarilla que cubra nariz y boca, si en el desempeño de sus funciones existe aglomeración de personas que impide mantener la distancia social de 1 metro o más.</p>
<p>3.- Exposición al agente Covid-19, trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en tareas agrícolas de campo, bodegas, casetas de riego, taller.</p>	<p>Muerte, incapacidad permanente, incapacidad temporal.</p>	<p>Uso de guantes permanente resistentes al material corto punzante e impermeables (no quirúrgicos) y escudo facial o mascarilla. Facilitar a sus trabajadores las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos con agua y jabón. Disponer de solución de alcohol gel en caso de no tener acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último Mantener distancia social de 1 metro Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos No compartir artículos de higiene personal, artículos de alimentación con otras personas del lugar de trabajo. No compartir los elementos de protección personal. Evitar el saludo con contacto físico (beso, mano, abrazos) Mantener los lugares de trabajo limpio y ventilado. La limpieza y desinfección deberá realizarse de acuerdo a las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes-Covid-19" del Ministerio de Salud.</p>





OTRAS NORMAS PERTINENTE A LA FAENA CON CONFORMIDAD AL ART.154 N°7 DEL CODIGO DEL TRABAJO.

DICTA REGLAMENTO SOBRE NUEVOS ESTÁNDARES PARA PERSONAS, PERSONAL Y EMPRESAS QUE RECIBEN SERVICIOS O REALIZAN ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA, Y MODIFICA DECRETOS QUE INDICA

Núm. 867.- Santiago, 13 de junio de 2017. Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República; en la ley N° 20.502, que crea el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de drogas y alcohol, y modifica diversos cuerpos legales; en la ley N° 19.303, que establece obligaciones a entidades que indica, en materia de seguridad de las personas; el decreto ley N° 3.607, de 1981, del Ministerio del Interior, que deroga DL N° 194, de 1973, y establece nuevas normas sobre funcionamiento de vigilantes privados; en el decreto N° 1.772, de 1994, del Ministerio del Interior, que Aprueba Reglamento de la ley N° 19.303; en el decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981; en el decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba reglamento del artículo 5 bis del DL N° 3.607, de 1981; en la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón;

Considerando:

Que, la Constitución Política de la República en su artículo 32 N° 6, faculta especialmente al Presidente de la República para dictar los reglamentos, decretos e instrucciones que crea convenientes para la ejecución de las leyes.

Que el artículo 3 letra e) de la ley N° 20.502, faculta expresamente al Ministerio del Interior y Seguridad Pública a autorizar, regular, supervisar, controlar y ejercer las demás atribuciones, en la forma que señale la ley, en materia de seguridad privada.

Que, de acuerdo a la ley N° 19.303, con el objeto de contribuir a la seguridad pública y ciudadana, las instituciones, empresas o establecimientos señaladas en su artículo 1, que sean determinadas como obligadas mediante decreto supremo, adoptarán medidas de seguridad concretas, a fin de proteger la seguridad de las personas, especialmente de su personal y de sus usuarios y clientes.

Que, el decreto ley N° 3.607, de 1981, autoriza el funcionamiento de vigilantes privados, con el propósito de prestar protección y seguridad en el interior de edificios, destinados a la habitación, oficinas o a otra finalidad; de conjuntos habitacionales; de recintos, locales, plantas u otros establecimientos de empresas cualquiera sea su naturaleza, tales como industrias, comercio, establecimientos mineros y, en general, la protección y seguridad de los bienes y personas que haya en dichos lugares, constituyendo para esta sola finalidad oficinas de seguridad. Que se hace necesario establecer nuevos estándares de seguridad que deberán adoptar aquellas entidades reguladas por la ley N° 19.303 o por el decreto ley N° 3.607, de 1981, en relación a los riesgos y vulnerabilidades que presenta cada rubro o actividad, especialmente estableciendo nuevos requisitos y medidas de seguridad para guardias de seguridad privada, nocheros, porteros, rondines y vigilantes privados. Todo ello con el objeto de propender a mejorar la seguridad pública a través de la prevención y control de los delitos, por medio de la colaboración público-privada.



Primero: Apruébese el siguiente Reglamento sobre nuevos estándares de seguridad para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada:

## TÍTULO PRELIMINAR

Artículo primero. Definiciones: Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

**Actividades de seguridad privada:** Aquellas realizadas por personas naturales o jurídicas de derecho privado, expresamente autorizadas, cuya finalidad es proteger a las personas, bienes y procesos productivos de quienes contratan sus servicios, de los posibles delitos, amenazas, vulneraciones de derechos que puedan afectarles. Ello sin perjuicio de las restantes actividades de seguridad privada que reglamenta el decreto N° 222, de 2013, del Ministerio del Interior, que regula medidas mínimas de seguridad aplicables a la instalación y operación de cajeros automáticos, y el decreto N° 1.814, de 2014, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que dispone medidas que regulen el transporte de valores.

**Autoridad Fiscalizadora en materia de seguridad privada:** Corresponde a las Prefecturas de Carabineros de Chile y a la Prefectura de Seguridad Privada del O.S.10 de Carabineros de Chile. Lo anterior es sin perjuicio de la autoridad institucional que corresponda tratándose de entidades ubicadas en recintos portuarios, aeropuertos u otros espacios sometidos al control de la autoridad militar, marítima o aeronáutica, conforme indica el decreto ley N° 3.607, de 1981.

**Medidas de Seguridad:** Todos aquellos recursos humanos, materiales, tecnológicos, así como los procedimientos destinados a otorgar protección a las personas y sus bienes dentro de un recinto o área determinada.

**Guardia de Seguridad, nochera, portero o rondín:** Es aquella persona natural que presta servicios de seguridad privada, y que otorga, personalmente, protección a personas y/o bienes, dentro de un recinto o área determinada previamente delimitada, y que no se encuentra autorizada para poseer, tener o portar armas de fuego en el ejercicio de sus funciones.

**Empresa de Seguridad Privada:** Aquella que, expresamente autorizada por la autoridad competente, disponiendo de medios materiales y humanos, tiene por objeto suministrar servicios destinados a la protección de personas y bienes, incluyéndose aquellas personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o prestación de servicios en materias inherentes a seguridad en los términos del decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional.

**Artículo segundo. Ámbito de Aplicación:** Las disposiciones de este reglamento se entenderán complementarias a lo dispuesto en el decreto N° 1.772, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento de la ley N° 19.303; el decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981, sobre funcionamiento de vigilantes privados, y deroga el decreto N° 315, de 1981, el decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba reglamento del artículo 5 bis del DL N° 3.607, modificado por el DL N° 3.636, ambos de 1981, y por la ley N° 18.422; el decreto exento N° 1.122, de 1998, del Ministerio del Interior, sobre medidas mínimas de seguridad para las empresas consideradas en el art. 3 del decreto ley N° 3.607; y el decreto N° 41, de 1996, del Ministerio del Interior, que autoriza conexión a Centrales de Comunicaciones de Carabineros. Asimismo, lo dispuesto en el presente reglamento es sin perjuicio de las atribuciones de la autoridad militar, marítima o aeronáutica y de los requisitos especiales para el desarrollo de la respectiva actividad en los recintos sujetos a su control.

**Artículo tercero. Facultad para una adecuada fiscalización:** Para el cumplimiento de las funciones de fiscalización en materia de seguridad privada, Carabineros de Chile, dentro del ámbito de sus competencias, podrá celebrar convenios con las instituciones correspondientes, con el objeto de obtener información o antecedentes de las personas, personal y empresas que realicen actividades de seguridad privada, para una adecuada fiscalización de los requisitos.





Artículo cuarto. Manual Operativo en materia de Seguridad Privada: Carabineros de Chile, dentro del plazo de doce meses contado desde la publicación en el Diario Oficial del decreto supremo que aprueba este Reglamento, dictará un Manual Operativo en materia de Seguridad Privada, que deberá ser aprobado por Decreto Exento del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y publicado en el Diario Oficial. El contenido de este Manual Operativo deberá revisarse con una periodicidad mínima de dos años, debiendo publicarse en el Diario Oficial cada vez que sea modificado.

## **TÍTULO I**

### **DE LAS PERSONAS NATURALES QUE PRESTAN SERVICIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD PRIVADA**

Artículo quinto. Requisitos: Sin perjuicio de los requisitos que se señalen para el cumplimiento específico de sus funciones y de lo dispuesto en el artículo 11 del decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981, todas las personas naturales que presten servicios personales en materia de seguridad privada deberán cumplir siempre con lo siguiente:

Ser mayor de edad.

Tener condiciones físicas y psíquicas compatibles con las labores por desempeñar, especialmente en lo relativo al control de impulsos. Mediante certificado emitido por el facultativo correspondiente, se acreditará que los servicios de seguridad prestados por la persona no pondrán en riesgo su integridad física o la de terceros, aun potencialmente.

Haber cursado la educación media o su equivalente.

No encontrarse actualmente acusado o haber sido condenado por crimen o simple delito.

No haber sido sancionado por actos de violencia intrafamiliar de acuerdo con la ley N° 20.066.

No encontrarse formalizado por alguna de las conductas punibles establecidas en el decreto supremo N° 400, del Ministerio de Defensa, de 1977, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 17.798, sobre control de armas; en la ley N° 20.000, que sustituye la ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas; en la ley N° 18.314, que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en la ley N° 19.913, que crea la unidad de análisis financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos; en el decreto supremo N° 890, de 1975, del entonces Ministerio del Interior, que fija texto actualizado y refundido de la ley 12.927, sobre seguridad del Estado; en la ley N° 20.066, que establece ley de violencia intrafamiliar; u otras

asociadas al crimen organizado que se encuentren tipificadas en otros cuerpos legales.

No haber dejado de pertenecer a las Fuerzas Armadas, a las de Orden y Seguridad o a Gendarmería de Chile, según sea el caso, donde hayan prestado servicios, por sanciones o medidas disciplinarias.

No haber ejercido funciones de control o fiscalización de las entidades, servicios o actuaciones de seguridad, vigilancia, ni de su personal o medios, como

miembro de las Fuerzas Armadas o de Orden y Seguridad Pública en los últimos seis meses desde la solicitud de No haber sido sancionado conforme a la ley N° 19.327, de derechos y deberes en los espectáculos de fútbol profesional, y su reglamento.

Aprobar los exámenes de los cursos de capacitación que correspondan, según lo exigido por la Autoridad Fiscalizadora en materias de Seguridad Privada correspondiente.

Manejar el idioma castellano. Decreto 123, En caso de ser extranjero, contar con permanencia definitiva, de conformidad a lo dispuesto en el decreto ley N° 1.094, de 1975, y su reglamento.



Las personas naturales que presten servicios personales de seguridad privada deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los numerales 4 y 5 del inciso precedente mediante el correspondiente certificado de antecedentes expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, y los requisitos establecidos en los numerales 6 y 8 a través de declaración jurada simple, la que deberá actualizarse anualmente.

Los demás requisitos deberán ser acreditados por las personas naturales que realicen funciones de seguridad privada, cada vez que sea requerido por el empleador, mediante los documentos idóneos para tales efectos.

Las entidades que tengan bajo su servicio o dependencia a guardias de seguridad, nocheros, porteros, rondines o cualquier otra persona natural que ejerza funciones de seguridad privada, estarán habilitadas para cuenta y representación de estos dependientes, con el objeto exclusivo de obtener de las instituciones correspondientes, los antecedentes necesarios para acreditar los requisitos que indica este artículo. Esta facultad podrá ser ejercida ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, y en general frente a todas aquellas entidades que posean estos antecedentes, con el objeto de velar por la debida y oportuna calificación de estos trabajadores, a quienes, en todo caso, se les deberá informar siempre por escrito de esta circunstancia.

Asimismo, las entidades que tengan bajo su servicio o dependencia a guardias de seguridad, nocheros, porteros, rondines o cualquier otra persona natural que ejerza funciones de seguridad privada, deberán, a su costo, realizar todas las gestiones necesarias para que su personal, de manera anual, se someta a exámenes médicos físicos y psicológicos, con el objeto de acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados en el numeral 2 de este artículo.

El control del cumplimiento de esta disposición lo efectuará Carabineros de Chile, a través de la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades que tengan bajo su servicio o dependencia a guardias de seguridad, nocheros, porteros, rondines o cualquier otra persona natural que ejerza funciones de seguridad privada, deberán presentar nóminas semestrales ante la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, de las personas que laboran bajo su dependencia prestando servicios de seguridad privada, así como los antecedentes que fueren necesarios, con el objeto de que este verifique que los funcionarios cumplen con los requisitos establecidos en la ley.

**Artículo sexto. Pérdida sobreviniente de requisitos:** Las personas naturales que ejerzan funciones de seguridad privada deberán informar, en el más breve plazo, la pérdida por causa sobreviniente, de cualquiera de los requisitos establecidos por el presente reglamento para ejercer la actividad correspondiente. En el caso de la pérdida de requisitos de personas naturales que ejerzan funciones de seguridad privada en una Empresa de Seguridad Privada, deberá esta última informar, en el más breve plazo, la pérdida por causa sobreviniente, de cualquiera de dichos requisitos por parte de algún miembro de su personal.

Se procederá además a la devolución de la credencial y de otras especies, en la forma y dentro del plazo que establecerá el Manual Operativo en materia de Seguridad Privada.

Sin perjuicio de lo señalado en los incisos precedentes, el empleador deberá comunicar a la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, la pérdida sobreviniente de requisitos de su personal, en el informe semestral al que hace referencia el inciso final del artículo anterior.





## **TÍTULO II**

### **DE LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD, NOCHEROS, PORTEROS Y RONDINES**

Artículo séptimo. Contratación: Cualquier persona natural o jurídica podrá contratar personas que presten servicios de seguridad privada, tales como guardias de seguridad, nocheros, porteros o rondines para brindar protección a una vivienda o grupo de ellas, edificios, conjunto residencial, locales comerciales, espacios públicos previamente autorizados y otros lugares que por su naturaleza requieran de este tipo de servicios.

Asimismo, el o los interesados podrán contratar los servicios de una empresa debidamente acreditada, que provea recursos humanos para estos fines.

El contrato y la directiva de funcionamiento correspondiente, deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada respectiva, para los fines de fiscalización que procedan.

En el caso que la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada determine que un conserje ejerce funciones de seguridad privada, se reputarán para todos los efectos legales y específicamente para la aplicación de este reglamento, como guardias de seguridad, nocheros, porteros o rondines.

Artículo octavo. Obligatorio del uso de uniforme: Las personas naturales que presten servicios de seguridad privada, deberán usar en todo momento, durante el ejercicio de sus funciones, un uniforme, conforme al siguiente detalle:

Gorra color negro, modelo militar, visera negra y barboquejo del mismo color.

Camisa color negra, confeccionada con tela gruesa o delgada, manga corta o larga abotonada, según la época del año.

Pantalón color negro, confeccionado con tela gruesa o delgada, según la época del año.

Calzado y calcetines negros.

Cinturón sin terciado, de cuero negro, con cartuchera del mismo color, para portar bastón retráctil, en caso de que sea procedente.

Chaleco de alta visibilidad, con las siguientes características:

Material fluorescente, entendiéndose como tal aquel que emite radiación óptica de longitud de onda mayor que la absorbida.

Color rojo, dispuesto dentro del área definida por las siguientes:

Coordenadas cromáticas:

	X	Y	
	0.655	0.345	
	0.570	0.340	
	0.595	0.315	
Bandas de material retrorreflectante	0,690	0,310	plateada de un ancho no inferior a 50
mm, dispuestas según se ejemplifica a			continuación:

Indicar en la parte superior trasera las palabras "SEGURIDAD PRIVADA", letras que serán de color blanco, dispuesto dentro del área definida por las siguientes:



Coordenadas cromáticas:

X	Y
0,303	0,287
0,368	0,353
0,340	0,380
0,274	0,316

Apostar en la parte superior derecha insignias de un ancho máximo de 5 centímetros por un largo máximo de 5 centímetros cada una, que identifiquen tanto a la empresa de seguridad privada que proporciona el personal de seguridad privada, como a la empresa en donde se están prestando los servicios. Estas insignias podrán ser desprendibles del uniforme.

Chaquetón impermeable, con cierre éclair o abotonado, para uso en la época del año que corresponda, con las siguientes características:

Color rojo, dispuesto dentro del área definida por las siguientes coordenadas cromáticas:

Coordenadas cromáticas:

X	Y
0,655	0,345
0,570	0,340
0,595	0,315
0,690	0,310

Indicar en la parte superior delantera del lado derecho y en la parte superior trasera las palabras "SEGURIDAD PRIVADA", letras que serán del mismo color descrito en el literal d), del numeral 6, de este artículo.

El uniforme a que se refiere este artículo no podrá ser costado por el trabajador, esto es, por la persona natural que bajo cualquier régimen laboral presta servicios de seguridad privada, tales como guardias de seguridad, nocheros, porteros o rondines. En consecuencia, el empleador no podrá exigir al trabajador que se proporcione el uniforme, ni tampoco deducir, retener o compensar, por este concepto, suma alguna de la remuneración del trabajador.

No obstante lo señalado precedentemente, en los casos en que se estime conveniente debido al servicio de seguridad que se presta o cuando los uniformes cumplan con el objeto de identificar mediante insignias, bordados o estampados, al personal de seguridad, a la empresa que provee dichos servicios y a la empresa a la cual se prestan los mismos, en términos similares a los precedentemente expuestos en el inciso primero del presente artículo y de conformidad a los criterios que contendrá el Manual Operativo en Materias de Seguridad Privada, la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada, mediante resolución fundada, podrá autorizar la utilización parcial, la exención total del uso del uniforme o el uso de un uniforme distinto al indicado en este artículo, respecto de los cuales igualmente regirán las disposiciones contenidas en los incisos segundo y cuarto de este artículo.

Artículo noveno. Medidas adicionales de Seguridad: La Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, en consideración a los riesgos y vulnerabilidad de la actividad de seguridad que se desempeña, atendiendo a diversos factores, tales como las condiciones del recinto, la afluencia de público, su ubicación, entre otros, podrá imponer a las personas naturales que realicen actividades personales de seguridad, ya sea de manera independiente o dependiente de empresas de seguridad privada, el uso durante el ejercicio de sus funciones, de los siguientes implementos de seguridad:





Chaleco antibalas, que cumpla con las siguientes normas técnicas:

Nivel de Amenaza: El chaleco deberá contar con una señal de impacto que no sea superior a 40 mm.

Seguro de Vida por 30 UF o su equivalente en dólares americanos: El fabricante deberá contar con un seguro de vida en caso de que un chaleco antibalas no cumpla su función. Los proveedores deberán acreditar y declarar la póliza al comprador, además de adjuntar este documento a la entidad certificadora de que trata el literal siguiente.

Entidad Certificadora: Los chalecos antibalas que utilicen los guardias de seguridad, deberán estar certificados de acuerdo a la normativa técnica de ensayo balístico NIJ 0101.04., por el Laboratorio de Resistencia Balística, del Instituto de Investigaciones y Control del Ejército de Chile (IDIC). Esta entidad certificadora, además llevará un registro de los elementos a ensayar y cantidad, tipo y resultado de los ensayos realizados. Este registro deberá ser comunicado cada 90 días corridos a la Zona de Seguridad Privada, Control de Armas y Explosivos, quienes lo distribuirán entre las autoridades fiscalizadoras de Seguridad Privada.

Al momento de presentar el producto para su certificación, el proveedor o fabricante deberá declarar el lote y la cantidad de unidades que lo componen (N° de serie), así como su material, cantidad y área de protección, lo que permitirá mantener una trazabilidad del producto.

Chaleco anticorte, que cumpla las siguientes normas técnicas:

Seguro de Vida por 30 UF o su equivalente en dólares americanos: El fabricante deberá contar con un seguro de vida en caso de que un chaleco anticorte no cumpla su función. Los proveedores deberán acreditar y declarar la póliza al comprador, además de adjuntar este documento a la entidad certificadora de que trata el literal siguiente.

Entidad Certificadora: Los chalecos anti cortes que utilicen los guardias de seguridad, deberán estar certificados de acuerdo a la normativa técnica norteamericana NIJ 0115.00. La entidad certificadora correspondiente, además llevará un registro de los elementos a ensayar y cantidad, tipo y resultado de los ensayos realizados. Este registro deberá ser comunicado cada 90 días corridos a la Zona de Seguridad Privada, Control de Armas y Explosivos, quienes lo distribuirán entre las autoridades fiscalizadoras de Seguridad Privada.

Al momento de presentar el producto para su certificación, el proveedor o fabricante deberá declarar el lote y la cantidad de unidades que lo componen (N° de serie), así como su material, cantidad y área de protección, lo que permitirá mantener una trazabilidad del producto.

El fabricante deberá contar con un seguro de vida por 30 UF o su equivalente en dólares americanos en caso de que un chaleco anticorte no cumpla su función.

Bastón retráctil, esposas o elementos de contención, y otras medidas o implementos de seguridad que ordene o autorice la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, de legislación vigente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero de este artículo, en cualquier momento la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada, mediante resolución fundada, podrá requerir el uso de todos o algunos de los implementos de seguridad antes indicados.

Los implementos de seguridad a los que se refiere este artículo no podrán ser costeados por el trabajador, esto es, por la persona natural que bajo cualquier régimen laboral presta servicios de seguridad privada, tales como guardias de seguridad, nocheros, porteros o rondines. En consecuencia, el empleador no podrá exigir al trabajador que se proporcione dichos implementos, ni tampoco deducir, retener o compensar, por este concepto, suma alguna de la remuneración del trabajador.

El control del cumplimiento de estas disposiciones lo efectuará Carabineros de Chile, a través de la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente.



En cualquier caso, las empresas de seguridad privada podrán solicitar a la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, someterse a la utilización de una o más medidas adicionales de seguridad, solicitud que Carabineros de Chile podrá aprobar, rechazar o modificar mediante resolución fundada.

### **TÍTULO III**

#### **DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA**

Artículo décimo. Autorización y Registro ante la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada: Toda persona natural o jurídica que ejerza funciones en materia de seguridad privada, en adelante Empresas de Seguridad Privada, deberá obtener la autorización regulada en el artículo 5 del decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el reglamento del artículo 5 bis del DL N° 3.607, modificado por el DL N° 3.636, ambos de 1981, y por la ley N° 18.422, e inscribirse en el registro especial del artículo 23 del decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, 1981.

Artículo undécimo. Requisitos: Solo podrán actuar como empresas de seguridad privada quienes, contando con la autorización prevista en el artículo anterior, cumplan, a lo menos, con los siguientes requisitos:

En el caso de las personas jurídicas, estar legalmente constituidas conforme a derecho, y tener por objeto alguna o algunas de las actividades de seguridad privada establecidas en este reglamento, en la ley N° 19.303 y/o en el decreto ley N° 3.607, de 1981, y sus respectivos reglamentos. Para el caso de las personas naturales, deberán tener iniciadas actividades en el Servicio de Impuestos Internos, y su giro corresponder a "Servicios Integrales de Seguridad", "Servicios Personales de Seguridad", u otros relacionados con actividades de seguridad privada. Contar con los medios humanos, de formación, financieros, materiales y técnicos adecuados, en función de la naturaleza de las actividades para las que soliciten la autorización, y de las características de los servicios que se prestan en relación con tales actividades.

Suscribir un contrato de seguro de responsabilidad civil bajo las condiciones y términos que señala el inciso segundo del artículo 16 del decreto N° 1.773, de Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981. Que los socios, administradores y representantes legales, en el caso de personas jurídicas, y el interesado, en el caso de persona natural, no se encuentren actualmente acusados o hayan sido condenados por crimen o simple delito. Que los socios, administradores y representantes legales, en el caso de personas jurídicas, y el interesado, en el caso de persona natural, no se encuentren formalizados por alguna de las conductas punibles establecidas en el decreto supremo N° 400, del Ministerio de Defensa, de 1977, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado la ley N° 17.798, sobre control de armas; en la ley N° 20.000, que sustituye la ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas; en la ley N° 18.314, que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en la ley N° 19.913, que crea la unidad de análisis financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos; en el decreto supremo N° 890, de 1975, del entonces Ministerio del Interior, que fija texto actualizado y refundido de la ley 12.927, sobre seguridad del Estado; en la ley N° 20.066, que establece ley de violencia intrafamiliar; u otras asociadas al crimen organizado que se encuentren tipificadas en otros cuerpos legales.

Que los socios, administradores y representantes legales, en el caso de personas jurídicas, y el interesado, en el caso de persona natural, no hubiesen dejado de pertenecer a las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública o Gendarmería de Chile como consecuencia de la aplicación de una medida disciplinaria.

Contar con un lugar adecuado para el desarrollo de sus actividades, el que constituirá su domicilio para todos los efectos legales.

No haber sido condenada la persona jurídica mediante sentencia firme por delitos contemplados en la ley N° 20.393.





Sin perjuicio de los requisitos señalados en el inciso anterior, el nombre o razón social de la persona jurídica no podrá ser igual o similar al de los organismos de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública.

Finalmente, se faculta a la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada, para requerir a las empresas de seguridad, cualquier otro antecedente que le permita formarse convicción acerca de la idoneidad cívica, moral y profesional de la persona jurídica que solicita su acreditación, la de sus socios y sus representantes legales.

Artículo duodécimo. Solicitud y procedimiento de autorización: Las personas interesadas en constituirse como empresas de seguridad privada deberán presentar una solicitud ante la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, la que además deberá cumplir con los requisitos aplicables señalados en el artículo anterior y con aquellos aplicables que establezcan el decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, y el decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional.

La Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, deberá solicitar a la Prefectura de Seguridad Privada OS10, un informe técnico en que se pronuncie sobre la solicitud. El informe deberá ser remitido a la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, dentro del plazo de diez días hábiles.

Recibido el informe, la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, deberá pronunciarse sobre la solicitud referida, dentro de los diez días hábiles siguientes, autorizándola o rechazándola mediante resolución fundada.

Artículo décimo tercero. Obligaciones: Las empresas de seguridad privada deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

Mantener bajo reserva toda la información de que dispongan o que les sea proporcionada en razón de los servicios que prestan y velar porque su personal guarde igual reserva. Se exceptuarán de lo anterior las solicitudes de información efectuadas tanto por las autoridades dentro del ámbito de sus respectivas competencias, así como aquellos requerimientos de información realizados por el Ministerio Público o los Tribunales de Justicia del país.

Así también, de conformidad con la ley N° 20.502, podrá requerir esta información la Subsecretaría del Interior del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Cumplir las directrices u obligaciones que le imponga la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada respectiva, en el ámbito de sus respectivas competencias, mediante resolución fundada.

Elaborar y enviar un informe a la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada respectiva, dentro de los últimos cinco días hábiles de los meses de mayo y noviembre de cada año, que dé cuenta de lo siguiente:

El cumplimiento de los requisitos exigidos para actuar como empresa de seguridad privada.

En caso de que la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada respectiva verifique que se han perdido alguno de los requisitos, podrá revocar la autorización concedida, mediante resolución fundada.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente reglamento, por parte de quienes se desempeñan bajo su dependencia, en la forma señalada en el artículo tercero. La celebración de los contratos de prestación de los distintos servicios de seguridad privada, los que deberán, en todo caso, formalizarse por escrito.

La falta de entrega de los antecedentes indicados anteriormente, o la prestación de servicios regulados por este reglamento sin un contrato suscrito por las partes, será motivo suficiente para revocar la autorización concedida. Remitir cualquier antecedente o información que sea solicitada por la Subsecretaría del Interior o la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada, dentro del plazo que dichas instituciones determinen, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las exigencias establecidas en este reglamento.



Poner a disposición de sus clientes, y público en general, medios de comunicación expeditos que permitan atender solicitudes y consultas.

Informar de manera veraz y oportuna al cliente que contrate servicios de seguridad privada sobre la naturaleza de estos, su precio, condiciones de contratación y otras características relevantes de los mismos, debiendo prestarlos en los términos convenidos en el contrato respectivo.

Las demás que determine la ley y la reglamentación sobre seguridad privada.

Artículo décimo cuarto. Deber de emitir informes: Carabineros de Chile deberá emitir todos los informes que al efecto requiera la Subsecretaría del Interior, respecto al cumplimiento o incumplimiento de las normas del presente reglamento y demás decretos sobre seguridad privada, por parte de una determinada empresa de seguridad privada o entidad obligada conforme a la ley N° 19.303 o el decreto ley N° 3.607, de 1981, o sobre cualquier materia de seguridad privada que se le solicite, los que deberán ser evacuados en el plazo de quince días hábiles.

#### **TÍTULO IV**

#### **DISPOSICIONES ESPECIALES RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA**

Artículo décimo quinto. De la capacitación del personal de seguridad privada: Las entidades que cuenten con guardias de seguridad, nocheros, porteros, rondines y vigilantes privados, deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, tales como cursos de conocimientos legales, derechos fundamentales, primeros auxilios, prevención y control de emergencias, manejo y uso de bastón retráctil, conocimiento de sistemas de alarma, usos de sistemas de comunicación, educación física y otras que determine Carabineros de Chile, conforme al Manual que al efecto se dicte por dicha Institución.

Las capacitaciones a que se refiere el inciso precedente deberán ser periódicas, conforme a las modalidades y oportunidades que establezca la Dirección General de Carabineros de Chile en un programa que elaborará al efecto. Dicho programa deberá contemplar distintos niveles de capacitación, conforme a las exigencias que el grado de especialización de la función desempeñada vaya requiriendo.

Sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad, Carabineros de Chile podrá disponer, en cualquier tiempo, que el personal de seguridad de una entidad sea capacitado en las materias que indique.

Esta capacitación solo podrá impartirse a aquellas personas que, debidamente autorizadas por la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada, se desempeñen como vigilantes privados, guardias de seguridad, nocheros, porteros y rondines. Del mismo modo, podrá hacerse extensiva en materias básicas de seguridad, previa autorización de la entidad, al resto del personal que la conforma.

Conforme indica el artículo 9 del decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, podrán impartir capacitaciones, las personas naturales o jurídicas autorizadas por la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, debiendo aprobarse además sus programas, planes y materias de cada uno de los cursos que pretendan impartir.

El curso de capacitación dirigido al personal de seguridad finalizará con un examen ante Carabineros de Chile, que entregará a quienes lo aprueben un certificado de haber cumplido con los requisitos correspondientes.

Con todo, Carabineros de Chile establecerá la periodicidad y los temarios de los cursos de capacitación que deberán cursar las personas naturales que prestan servicios de seguridad privada, ya sea de manera independiente o dependiente de una empresa de seguridad privada, en conformidad a sus funciones.





No podrán ejercer como guardias de seguridad, nochera, portero, o rondín, aquellas personas que, habiendo cumplido los requisitos y autorizaciones para su contratación, no hubieren aprobado el curso de capacitación correspondiente diseñado por Carabineros de Chile.

Segundo: Reemplázase el artículo 4 del decreto N° 1.772, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba reglamento de la ley N° 19.303, por el siguiente:

"Artículo 4°: La notificación del decreto supremo antes referido, se realizará por conducto de la Intendencia Regional respectiva."

Tercero: Agrégase el siguiente inciso segundo al artículo 7 del decreto N° 1.772, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba reglamento de la ley N° 19.303:

"Las medidas de seguridad presentadas, serán objeto de revisión y comprobación por parte de Carabineros de Chile o de la autoridad que corresponda de conformidad al artículo 13 de la ley N° 19.303, quienes emitirán la opinión que al respecto le merezcan. En el evento que la opinión de Carabineros de Chile o de la autoridad que corresponda, sea desfavorable, las medidas de seguridad propuestas serán devueltas a la entidad obligada, con las observaciones que le merecieron, para que en el plazo de 30 días proceda a su corrección."

Cuarto: Reemplázase el artículo 11 del decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981, por el siguiente:

"Artículo 11: Solo podrán desempeñarse como vigilantes privados las personas que reúnan los siguientes requisitos:

Tener 21 años, a lo menos;

Haber cursado la educación media o su equivalente;

No encontrarse actualmente acusado o haber sido condenado por crimen o simple delito o sancionado por actos de violencia intrafamiliar, de acuerdo con la ley N° 20.066;

No encontrarse formalizado por alguna de las conductas punibles establecidas en el decreto supremo N° 400, del Ministerio de Defensa, de 1977, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 17.798, sobre control de armas; en la ley N° 20.000, que sustituye la ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas; en la ley N° 18.314, que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en la ley N° 19.913, que crea la unidad de análisis financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos; en el decreto supremo N° 890, de 1975, del entonces Ministerio del Interior, que fija texto actualizado y refundido de la ley 12.927, sobre seguridad del Estado; en la ley N° 20.066, que establece ley de violencia intrafamiliar; u otras

asociadas al crimen organizado que se encuentren tipificadas en otros cuerpos legales.

Tener condiciones físicas y psíquicas compatibles con las labores por desempeñar, especialmente en lo relativo al control de impulsos. Mediante certificado emitido por el facultativo correspondiente, se acreditará que los servicios de seguridad prestados por la persona no pondrán en riesgo su integridad física o la de terceros, aun potencialmente.

No haber dejado de pertenecer a las Fuerzas Armadas, a las de Orden y Seguridad o a Gendarmería de Chile, según sea el caso, donde hayan prestado servicios, por sanciones o medidas disciplinarias.



Haber aprobado los cursos de capacitación que señale Carabineros de Chile, incluyéndose un curso sobre manipulación de armas.

No haber sido sancionado conforme a la ley N° 19.327, de derechos y deberes en los espectáculos de fútbol profesional, y su reglamento.

Manejar el idioma castellano.

En caso de ser extranjero, contar con permanencia definitiva, de conformidad a lo dispuesto en el decreto ley N° 1.094, de 1975, y su reglamento.

Las personas naturales que presten servicios de seguridad privada deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el literal c) del inciso precedente mediante el correspondiente certificado de antecedentes expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, y el requisito establecido en el literal d), a través de declaración jurada simple, la que deberá actualizarse anualmente.

En el caso de los funcionarios en retiro de las Fuerzas Armadas, de Carabineros de Chile, de la Policía de Investigaciones o de Gendarmería de Chile, no será necesaria la aprobación del curso de capacitación sobre manipulación de armas.

Los requisitos comprendidos en los literales a), b) y f), deberán ser acreditados por los vigilantes privados, cada vez que sea requerido por el empleador y ante el requerimiento de la Prefectura de Carabineros correspondiente, mediante los documentos idóneos para tales efectos.

Las personas naturales o jurídicas que cuenten con vigilantes privados deberán a su costo, realizar todas las gestiones necesarias para que los vigilantes privados, de manera anual, se sometan a exámenes médicos físicos y psicológicos, con el objeto de acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados en el literal e). El control del cumplimiento de esta disposición lo efectuará Carabineros de Chile, a través de las Prefecturas correspondientes. Se faculta a la Prefectura de Carabineros respectiva, para requerir a los vigilantes privados, cualquier otro antecedente que le permita formarse convicción acerca de la idoneidad cívica, moral y profesional de la persona jurídica que solicita su acreditación, la de sus socios y sus representantes legales."

Quinto: Reemplázase el artículo 5 del decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981, por el siguiente:

"Artículo 5°: El Presidente de la República concederá la autorización si a su juicio los motivos aducidos la justifican, y, en tal caso, dictará el correspondiente decreto supremo, que firmará el Ministro del Interior y Seguridad Pública, con la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

La autorización podrá ser concedida por periodos no superiores a dos años, renovables. El referido decreto supremo deberá indicar:

Nombre de la entidad autorizada y su domicilio;

El tiempo por el cual se concede la autorización;

El número máximo de vigilantes que podrá contratar la entidad;

Cantidad y características de las armas con que podrá contar la entidad;

Stock de munición que le permite mantener, y

Ubicación de las dependencias en que ejercerán sus funciones los vigilantes privados.

El decreto antes referido deberá señalar, además, que presta su aprobación al respectivo Estudio de Seguridad, individualizándolo, el cual se tendrá como parte integrante de dicho decreto en cuanto a los requisitos y modalidades a que deberá sujetarse la organización y funcionamiento del servicio de vigilantes privados que se aprueba, y tendrá carácter de obligatorio."





Sexto: Derógase el inciso quinto del artículo 18 bis, del decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981.

Séptimo: Agrégase al artículo 5 del decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba reglamento del artículo 5 bis del DL N° 3.607, modificado por el DL N° 3.636, ambos de 1981, y por la ley N° 18.422, a continuación del punto final, lo siguiente:

"Para el caso de las personas naturales o jurídicas que sean empresas de seguridad privada, dicha autorización será entregada de conformidad con lo dispuesto en el Título Tercero del reglamento que se aprueba mediante el decreto N° 867, de fecha 13 de junio de 2017".

Octavo: Deróganse los artículos 6, 8 inciso segundo, 9 inciso segundo y 10, del decreto N°93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba reglamento del artículo 5 bis del DL N° 3.607, modificado por el DL N° 3.636, ambos de 1981, y por la ley N° 18.422.

Noveno: Reemplázase el artículo 7 del decreto N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba reglamento del artículo 5 bis del DL N° 3.607, modificado por el DL N° 3.636, ambos de 1981, y por la ley N° 18.422, por el siguiente:

"Artículo 7°. - Los interesados en realizar las labores descritas en el inciso primero del artículo 3°, además de cumplir con los requisitos que en lo pertinente establece el Reglamento sobre estándares de seguridad para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada, deberán adjuntar a su solicitud una relación pormenorizada de todos los equipos, materiales y elementos que pretendan proporcionar, instalar, mantener o reparar.

Otorgada que sea la autorización respectiva, las personas naturales o jurídicas que desarrollen dichas tareas deberán mantener, en forma actualizada y permanente, un libro de existencia de todos los equipos, materiales y elementos que mantengan en su poder, el cual deberá ser exhibido cada vez que lo requiera la Prefectura de Carabineros competente." Décimo: Modifícase el artículo 15 del decreto N°93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba reglamento del artículo 5 bis del DL N° 3.607, modificado por el DL N° 3.636, ambos de 1981, y por la ley N° 18.422, suprimiéndose la siguiente frase ", tipo de uniforme".

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero transitorio: Lo dispuesto en el artículo primero de este decreto, comenzará a regir luego del transcurso de un plazo de doce meses, contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo transitorio: Los requisitos que establecen las letras a) y b) del nuevo artículo 11 del decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, no serán exigibles a aquellos vigilantes privados que, a la época de la publicación de este reglamento, se encuentren autorizados para ejercer sus funciones.

Artículo tercero transitorio: El requisito que establece el numeral 3 del artículo quinto del Título I. De las Personas Naturales que Prestan Servicios en Materia de Seguridad Privada del Reglamento que aprueba este decreto, será exigible para las personas naturales que prestan servicios en materia de seguridad privada, a contar del día 5 de abril del año 2022.



Artículo cuarto transitorio: Las modificaciones dispuestas en los artículos sexto y octavo del presente decreto, sólo comenzarán a regir una vez que haya entrado en vigencia el cuerpo reglamentario contenido en el artículo primero de este decreto Artículo quinto transitorio: La obligación dispuesta en el inciso primero del artículo octavo del Reglamento que contiene el artículo primero del presente decreto, gozará de un período de seis meses de marcha blanca, contados desde el día 17 de marzo de 2019, durante los cuales la Autoridad Fiscalizadora ante la constatación de alguna infracción, pondrá en conocimiento del infractor dicha situación, con el objeto de que ésta sea regularizada.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese. - MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. - Mahmud Aleuy Peña y Lillo, Ministro del Interior y Seguridad Pública (S). - José Antonio Gómez Urrutia, Ministro de Defensa Nacional.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento. - Atentamente, Luis Correa Bluas, Subsecretario del Interior (S).

#### **LEY NÚM. 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**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables senadores señor Alejandro Guillier Álvarez, señora Adriana Muñoz D'Albora y señor Francisco Chahuán Chahuán, y en moción de los Honorables senadores señor Carlos Montes Cisternas, señoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora y señor Juan Pablo Letelier Morel, Proyecto de ley:

#### **"TÍTULO I**

**De los Protocolos de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y otras normas**

Artículo 1°.- Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

Del mismo modo, mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el [Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo](#), sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la [ley N° 21.247](#) o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo. El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.





Artículo 2°.- Los organismos administradores del seguro de la [ley N° 16.744](#) tendrán que elaborar, dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la publicación de la presente ley, un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas, debiendo basarse en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y en los contenidos mencionados en el artículo 4° de esta ley.

En caso de reclamo, la Superintendencia de Seguridad Social deberá conocer y resolver el asunto mediante resolución fundada dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su recepción. Dicha resolución deberá ser notificada al organismo administrador y a las partes involucradas, preferentemente a través de medios electrónicos, y cuando contenga modificaciones al protocolo, deberá indicar el plazo en que el empleador deberá efectuar dichas modificaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el tiempo en que se tramite el o los requerimientos de las partes, se aplicará el protocolo tipo al que se refiere el inciso primero de este artículo y, una vez resuelto el asunto y efectuadas las modificaciones que correspondan, comenzará a aplicarse el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 de la empresa.

Los organismos administradores podrán colaborar con las empresas o entidades en la correcta implementación de los protocolos de que trata este artículo y asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, así como apoyar la información a los trabajadores sobre el procedimiento para la correcta utilización del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19, establecido en el Título II de esta ley.

Artículo 3°.- La elección de los delegados de los trabajadores para los Comités Paritarios se efectuará de acuerdo a lo establecido mediante votación de los trabajadores, estén suspendidos o no. La misma se efectuará de modo directo y secreto donde sea posible o, de no serlo, de forma directa por medios electrónicos o telemáticos.

Artículo 4°.- El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos:

a) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.

b) Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.

c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:

i. Los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad;

ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;

iii. Comedores, y

iv. Vías de circulación.

d) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.

e) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.

f) Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.

g) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.

h) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.



i) Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

Artículo 5°.- Mientras se encuentre vigente la declaración de alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19, la Superintendencia de Seguridad Social podrá autorizar, de manera extraordinaria y transitoria, a las Mutualidades de Empleadores para destinar el Fondo de Eventualidades regulado en el [artículo 22 del decreto N° 285, promulgado el año 1968](#) y publicado el 26 de febrero de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a iniciativas de testeo u otras medidas preventivas que contribuyan a la gestión del riesgo de COVID-19 en sus entidades empleadoras asociadas. La referida Superintendencia supervisará el adecuado uso de los recursos del Fondo de Eventualidades.

Artículo 6°.- Las empresas, en ningún caso, podrán cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

Artículo 7°.- Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, en los términos señalados en el artículo 2°, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.

Las empresas que, al momento de entrar en vigencia la presente ley, se encuentren realizando actividades laborales presenciales, deberán confeccionar el referido protocolo y tomar las medidas previstas, en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de la fecha de publicación de la presente ley.

La fiscalización de la existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y su aplicación se realizará por la Dirección del Trabajo y por la autoridad sanitaria que corresponda, quienes podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

Artículo 8°.- Las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, a que se refiere el artículo 2°, estarán sujetas a lo establecido en el inciso final del [artículo 68 de la ley N° 16.744](#).

Cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador, o de un tercero, se aplicará la letra b) del [artículo 69 de la ley N° 16.744](#). El incumplimiento de la norma contenida en el inciso primero del artículo 2° de la presente ley, será agravante en caso de que se determine que el contagio de un trabajador por COVID-19 se debió a culpa del empleador.

Artículo 9°.- Durante la vigencia de la presente ley, no se aplicará el [artículo 14 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#), respecto de las licencias médicas por COVID-19 de cualquier naturaleza.

La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

El trabajador con licencia preventiva tendrá los mismos derechos de que goza en las licencias por incapacidad temporal.

## Título II

### Del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19





Artículo 10.- Objeto. Establécese un seguro individual de carácter obligatorio, en adelante el "seguro", en favor de los trabajadores del sector privado con contratos sujetos al [Código del Trabajo](#) y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, conforme lo señalado en el artículo siguiente, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, en la forma y condiciones que se señalan en los siguientes artículos. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada COVID-19.

Artículo 11.- Personas aseguradas. Los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 10 quedarán afectos al seguro, según se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

A.- Afiliados del Fondo Nacional de Salud, pertenecientes a los grupos B, C y D a que se refiere el [artículo 160](#) del [decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005](#) y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional.

B.- Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atienda en la Red de Prestadores para la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC), conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

Artículo 12.- Cobertura del seguro. El seguro establecido por la presente ley cubre copulativamente los siguientes riesgos:

1.- Riesgos de salud:

a) Tratándose de los trabajadores referidos en la letra A del artículo anterior, el seguro indemnizará un monto equivalente al 100% del copago por los gastos de hospitalización realizados en la Red Asistencial a que se refiere el [artículo 17](#) del [decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005](#) y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, de acuerdo a la Modalidad de Atención Institucional.

b) Tratándose de los trabajadores señalados en la letra B del artículo anterior, el seguro indemnizará el deducible de cargo de ellos, que corresponda a la aplicación de la CAEC respecto de las atenciones hospitalarias realizadas en la red de prestadores de salud que cada Institución de Salud Previsional pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles dicha cobertura adicional o en un prestador distinto en aquellos casos en que la derivación se efectuó a través de la correspondiente unidad del Ministerio de Salud. Para estos efectos, cumplidos los requisitos aquí establecidos, la CAEC se activará en forma automática.

En ambos casos, la cobertura asegurada se aplicará respecto de los gastos relacionados con las prestaciones de salud recibidas durante la hospitalización y rehabilitación derivada de un diagnóstico confirmado de COVID-19, siempre y cuando éste se haya producido dentro del periodo de vigencia de la póliza.

2.- Riesgo de muerte:

En caso de fallecimiento de los trabajadores referidos en las letras A y B del artículo anterior, de cualquiera edad, cuya causa básica de defunción sea COVID-19, según la codificación oficial establecida por el Ministerio de Salud, se pagará un monto equivalente a 180 unidades de fomento. Esta cobertura no podrá estar condicionada a la edad del asegurado.



Artículo 13.- Contratante del seguro. Será obligación del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador.

El seguro se podrá contratar en cualquiera de las entidades aseguradoras autorizadas para cubrir riesgos comprendidos en el primer o segundo grupo del [artículo 8°](#) del [decreto con fuerza de ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda](#). Adicionalmente, la prima podrá enterarse a través de entidades que recauden cotizaciones de seguridad social.

La contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.

Artículo 14.- Responsabilidad por no contratar el seguro. Los empleadores que no hubieren contratado el seguro, en los términos que señala esta ley, serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a lo dispuesto en el [artículo 505](#) y siguientes del [Código del Trabajo](#).

Artículo 15.- Póliza. El modelo de póliza correspondiente al seguro a que se refiere esta ley deberá ser ingresado al depósito de pólizas que tiene la Comisión para el Mercado Financiero, a objeto que las aseguradoras puedan realizar su comercialización.

El valor anual de la póliza, en caso alguno, podrá exceder de 0,42 unidades de fomento por trabajador, más el impuesto al valor agregado correspondiente, conforme a lo dispuesto en el [decreto ley N° 825, de 1974](#), Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios.

Artículo 16.- Prima del seguro. La prima del seguro se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos, y será de cargo del empleador.

Artículo 17.- Exclusiones del seguro. El seguro no cubre lo siguiente:

- 1.- Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociados a enfermedades distintas al COVID-19.
- 2.- Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociados o derivados de lesiones sufridas en un accidente, de cualquier naturaleza o tipo, incluso si la víctima tiene COVID-19. Se entenderá por accidente todo suceso imprevisto, involuntario, repentino y fortuito, causado por medios externos y de un modo violento, que afecte el organismo del asegurado ocasionándole una o más lesiones, que se manifiesten por heridas visibles o contusiones internas, incluyéndose asimismo el ahogamiento y la asfixia, torcedura y desgarramientos producidos por esfuerzos repentinos, como también estados septicémicos e infecciones que sean la consecuencia de heridas externas e involuntarias y hayan penetrado por ellas en el organismo o bien se hayan desarrollado por efecto de contusiones, revelados por los exámenes correspondientes.
- 3.- En el caso de personas aseguradas afiliadas al Fondo Nacional de Salud, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la Red Asistencial del artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, o bien fuera de la Modalidad de Atención Institucional.
- 4.- En el caso de personas aseguradas afiliadas a una Institución de Salud Previsional, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la red de prestadores de salud individuales e institucionales que cada Institución pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles la CAEC.





El seguro no podrá contemplar carencias de ninguna especie, ni deducibles.

Sin perjuicio de lo anterior, el seguro deberá financiar una suma equivalente al monto del deducible que le hubiere correspondido pagar si el beneficiario se hubiese atendido en la red de prestadores respectiva para gozar de la CAEC, el cual en ningún caso será superior al equivalente a 126 unidades de fomento. En este caso, el monto de dinero se imputará al copago que, de acuerdo al plan de salud, sea de cargo del afiliado; si el copago fuere inferior al monto equivalente al deducible, el asegurador sólo estará obligado a enterar el monto del copago efectivo. La Institución de Salud Previsional estará facultada para ejercer, en representación de los asegurados que sean sus beneficiarios, directamente las acciones para perseguir el pago del monto equivalente al financiamiento señalado e imputarlo al copago de cargo de sus afiliados.

Artículo 18.- Acciones para el pago de la indemnización. Las acciones para perseguir el pago de las indemnizaciones contempladas en esta ley prescribirán en el plazo de un año contado a partir de la muerte de la víctima o, en su caso, desde la fecha de emisión de la liquidación final del copago o del monto del deducible de la CAEC cuyo reembolso se requiera, independiente de la fecha de la prestación que lo origina.

La recepción por parte del asegurador de los antecedentes justificativos del pago de cualquiera de las indemnizaciones previstas en el seguro producirá la interrupción de la prescripción, aunque en su presentación se hubieren omitido algunos de los antecedentes a que se refiere el artículo 19.

Facúltase al Fondo Nacional de Salud para ejercer, en representación de los asegurados que sean sus beneficiarios, directamente las acciones para perseguir el pago de las indemnizaciones que corresponda por la cobertura de salud. Igual facultad tendrán las Instituciones de Salud Previsional respecto de sus asegurados.

Artículo 19.- Antecedentes para el pago. Las indemnizaciones provenientes de gastos médicos cubiertos por el seguro se pagarán por el asegurador una vez que se le hayan presentado por el Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, los siguientes antecedentes:

- 1.- Epicrisis del paciente otorgada por el médico tratante, que indique el diagnóstico de COVID-19.
- 2.- Recibos, comprobantes de pago, boletas o facturas que den cuenta de los gastos amparados por la póliza; en dichos documentos deberá individualizarse el nombre de la persona que recibió las prestaciones o incurrió en el gasto y la naturaleza de una u otro.
- 3.- Liquidación final del copago de cargo del trabajador, en el caso de los afiliados al Fondo Nacional de Salud; o del monto del deducible de la CAEC, que le corresponde pagar al trabajador afiliado a una Institución de Salud Previsional.
- 4.- En caso de fallecimiento, certificado de defunción de la víctima, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, que señale como causa de la muerte la enfermedad COVID-19. Este requisito se dará por cumplido por el hecho de que su causa básica de defunción sea COVID-19, según la clasificación y codificación establecida por el Ministerio de Salud. En el mismo evento, libreta de familia o certificado de nacimiento, certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, que acrediten legalmente la calidad de beneficiario del seguro. De no existir beneficiarios de aquellos señalados en los números 1 a 4 del artículo 21, se deberán presentar los antecedentes legales que acrediten la calidad de herederos conforme a la legislación vigente.

Artículo 20.- Tratamiento de datos. Para los efectos previstos en este Título, las entidades aseguradoras se entenderán autorizadas para tratar datos personales, con la única finalidad de otorgar la cobertura del seguro.

Asimismo, la respectiva entidad aseguradora podrá requerir de las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, la información que fuera necesaria, especialmente a los prestadores de salud, para determinar el origen de las hospitalizaciones y defunciones, así como al Ministerio de Salud.



Toda persona que, en el ejercicio de su cargo, tenga acceso a esta información, deberá guardar reserva y confidencialidad respecto de la misma y abstenerse de usarla con una finalidad distinta de la que corresponda a sus funciones, debiendo dar cumplimiento a las normas establecidas en la [ley N° 19.628](#), sobre protección de la vida privada, en lo referente al tratamiento de datos personales.

Artículo 21.- Forma, plazo y condiciones para el pago de la indemnización. Una vez presentados los antecedentes señalados en el artículo 19 que permitan evaluar la procedencia del pago de la indemnización, el asegurador deberá pagarla dentro de los 10 días hábiles siguientes. Mismo plazo tendrá para rechazarla en forma fundada.

Las indemnizaciones por la cobertura de salud, establecida en el artículo 12, se pagarán, dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior, por el asegurador directamente al Fondo Nacional de Salud o a la Institución de Salud Previsional. Con este pago, la entidad aseguradora cumplirá con la obligación de pago.

En caso de fallecimiento, serán beneficiarias del seguro las personas que a continuación se señalan, en el siguiente orden de precedencia:

- 1.- El o la cónyuge o conviviente civil sobreviviente.
- 2.- Los hijos menores de edad, los mayores de edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, y los hijos con discapacidad, cualquiera sea su edad, por partes iguales.
- 3.- Los hijos mayores de edad, por partes iguales.
- 4.- Los padres, por partes iguales.
- 5.- A falta de todas las personas indicadas, la indemnización corresponderá por partes iguales a quienes acrediten la calidad de herederos.

El asegurador pagará la indemnización a quienes demuestren su derecho conforme a los antecedentes presentados y, en el caso de los hijos menores de edad, el pago se efectuará a la persona que acredite ser el representante legal conforme a la legislación vigente.

Artículo 22.- Otros seguros de salud. El seguro de que trata esta ley, en su cobertura de salud, se aplicará con preferencia a cualquier contrato de seguro individual o colectivo de salud en el cual el trabajador sea asegurado, que contemple el reembolso de gastos médicos.

Artículo 23.- Término de la relación laboral. La cobertura del seguro se mantendrá en el evento que la relación laboral concluya por cualquier causa y hasta el plazo que señala el inciso primero del artículo 24.

Los empleadores no estarán obligados a contratar un nuevo seguro respecto de aquellos trabajadores que tengan vigente la cobertura del seguro de acuerdo a esta ley.

Artículo 24.- Vigencia y terminación del seguro. El plazo de vigencia del contrato de seguro será de un año desde su respectiva contratación.

En todo caso, la obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente.

Artículo transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la presente ley durante el primer año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo al presupuesto vigente del Fondo Nacional de Salud y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria del Tesoro Público."





Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 1 de mayo de 2021.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Patricio Melero Abaroa, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Rodrigo Cerda Norambuena, Ministro de Hacienda.- Enrique Paris Mancilla, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Pedro Pizarro Cañas, Subsecretaría de Previsión Social.

LEY NÚM. 21.391

ESTABLECE MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS O NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LOS CASOS QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de las Honorables senadoras señoras Marcela Sabat Fernández, Carmen Gloria Aravena Acuña, Carolina Goic Borojevic, Adriana Muñoz D'Albora y Ena Von Baer Jahn,

Proyecto de ley:

"Artículo único. - Agrégase en el Título II, "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar", del Libro II del Código del Trabajo, el siguiente artículo 206 bis, nuevo:

"Artículo 206 bis.- Si la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen



previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social. “.”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 16 de noviembre de 2021.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República. - Patricio Melero Abaroa, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Karla Rubilar Barahona, Ministra de Desarrollo Social y Familia.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

LEY NÚM. 21.431

## MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO REGULANDO EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de los Honorables senadores señor Manuel José Ossandón Irrarrázabal, señora Carolina Goic Boroevic y señores Juan Pablo Letelier Morel y David Sandoval Plaza,

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2002 y publicado el año 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1.- En el inciso primero del artículo 38:

- a) Sustitúyese, en el número 7, la expresión ", y" por un punto y coma.
- b) Reemplázase, en el número 8, el punto y aparte, por la expresión ", y".
- c) Agrégase el siguiente número 9:

"9.- como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código."

2.- Incorpórase el siguiente Capítulo X, en el Título II "De los contratos especiales", del Libro I:

"Capítulo X

Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios

Párrafo I

Definiciones

Artículo 152 quáter P.- Ámbito de aplicación. El presente Capítulo regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

Artículo 152 quáter Q.- Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:



a) Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.

b) Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código.

#### Párrafo II

#### Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes

Artículo 152 quáter R.- De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes. Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7°, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se regirán por las normas de los Párrafos I, II y IV de este Capítulo y también les serán aplicables las normas generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados Párrafos.

Artículo 152 quáter S.- Estipulaciones del contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del presente Código, el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes deberá indicar:

a) La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.

b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.

c) La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere. El canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. En caso de que dicha determinación quede a libre voluntad del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios.

e) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos.

Para los efectos de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10 del presente Código, se entenderá por lugar de trabajo la zona determinada en el contrato individual, conforme a la letra d) precedente.



Por su parte, para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 10 del presente Código, el contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas digitales dependiente podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o quedará sujeto a las reglas generales de jornada. En el primer caso, el contrato deberá indicar, además, las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, así como también la antelación con que éste deberá informar a la empresa de plataforma digital de servicios el momento en que se desconectará de la misma, a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios prestados a los usuarios.

Artículo 152 quáter T.- Deber de protección. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente 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.

Artículo 152 quáter U.- Jornada de trabajo. Para los fines de este Capítulo, se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.

Los y las trabajadoras podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. Se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en este Código.

Las plataformas digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

El registro a que se refiere el inciso anterior deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y su conclusión en los términos pactados.

Artículo 152 quáter V.- De la remuneración. Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código o bien por los servicios efectivamente prestados, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo a los que pueda estar sujeto el trabajador de plataformas digitales dependiente. Para estos efectos, se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria establecido en el artículo 22 del presente Código. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que las remuneraciones devengadas por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

Si se remunera en razón de los servicios efectivamente prestados a los usuarios de la plataforma, la liquidación de remuneraciones se deberá contener en un anexo, que constituye parte integrante de la misma, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.





### Párrafo III

#### Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes

Artículo 152 quáter W.- De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes. Se regirán por las disposiciones del presente Párrafo y de los Párrafos I y IV de este Capítulo, los servicios que se presten a través de una empresa de plataforma digital por trabajadores de plataformas digitales independientes, es decir, aquellos que no se realicen en los términos señalados en el artículo 7° del presente Código.

Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos.

Artículo 152 quáter X.- Del contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes. El contrato de prestación de servicios que une al trabajador de plataformas digitales independiente con la empresa de plataforma digital de servicios deberá constar por escrito e indicar, en un lenguaje claro, sencillo y en idioma castellano, a lo menos, lo siguiente:

- a) La individualización de las partes.
- b) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación.
- c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.
- d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador independiente, o bien la forma en que dicha zona se determinará. A falta de estipulación, se entiende que queda a libre voluntad del trabajador independiente.
- e) Las reglas de protección de datos personales del trabajador de plataformas digitales independiente a que tiene acceso la empresa de plataforma digital de servicios de conformidad con la legislación vigente.
- f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.
- g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.
- h) La designación de un canal oficial donde el trabajador independiente pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la oferta de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.
- i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.
- j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

La empresa de plataforma digital de servicios solo podrá habilitar al trabajador de plataformas digitales independiente en sus sistemas, una vez que éste haya declarado expresamente su conformidad con los términos y condiciones del contrato. Cualquier modificación del contrato deberá ser informada y aceptada por el trabajador de plataformas digitales independiente, para ser aplicable.



Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a disposición de las partes en el sistema informático de la empresa de plataforma digital de servicios para que el trabajador independiente pueda leerla mediante la aplicación o descargarla para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente en cualquier momento.

Artículo 152 quáter Y.- De los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social. Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital de servicios deberá pagar al trabajador de plataformas digitales independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios.

Para efectos de determinar el tratamiento tributario que corresponda al trabajador independiente, se estará a lo dispuesto en el artículo 42, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1º del decreto ley N° 824, de 1974 y, según corresponda, a las restantes disposiciones aplicables de dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a la empresa de plataforma digital de servicios constituida, domiciliada o residente en Chile, se estará a lo que establece el artículo 74, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o si corresponde, a las otras disposiciones de dicha ley.

Las empresas de plataforma digital de servicios deberán exigir que el trabajador de plataformas digitales independiente extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

El trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. Para tal efecto, se estará a lo señalado en el artículo 92 del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente de conformidad al inciso tercero de la citada norma, u otras normas que resulten aplicables de dicho decreto ley. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.

Artículo 152 quáter Z.- De la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas.

La empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador de plataforma digital independiente para hacer efectivo este derecho y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo del trabajador independiente del servicio ofrecido o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado período de tiempo.

Artículo 152 quíntos A.- Del aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá comunicar por escrito el término del contrato al trabajador de plataformas digitales independiente que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, con al menos treinta días de anticipación. No será exigible tal anticipación cuando el





término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.

En cualquier caso, el trabajador de plataformas digitales independiente podrá reclamar de dicha terminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el contrato, en conformidad a la letra i) del artículo 152 quáter X, sin perjuicio de las demás acciones que sean procedentes.

Artículo 152 quinquies B.- De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador de plataformas digitales independiente.

Sin perjuicio de las reglas generales en la materia, en el caso de trabajadores de plataformas digitales independientes que, durante los últimos tres meses hayan prestado servicios a través de una determinada plataforma por, a lo menos, 30 horas promedio cada semana, será aplicable el procedimiento contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código respecto de las cuestiones que afecten los derechos fundamentales a los que se refiere el artículo 485 de dicho cuerpo legal, cuando aquellos resulten lesionados por la empresa de plataforma digital de servicios, o en caso de terminación del contrato del trabajador en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.

Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independiente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 quáter Y.

#### Párrafo IV

De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes

Artículo 152 quinquies C.- De la obligación de informar sobre el servicio ofrecido. La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar al trabajador de plataforma digital, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago que se utilizará. Tratándose de entregas, deberá indicar el domicilio donde se realizará y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios de origen y destino.

Artículo 152 quinquies D.- Transparencia y derecho a la información. Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la empresa de plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la empresa de plataforma digital de servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos relacionados con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Los datos deberán ser entregados por la plataforma en el plazo de quince días hábiles contado desde la fecha de la solicitud.

El trabajador o trabajadora tendrán derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las empresas de plataformas digitales de servicios si fuere requerido, deberán permitir el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes sobre la forma en que toma sus decisiones, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.

Artículo 152 quinquies E.- Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. En la implementación de los algoritmos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá respetar el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos que sean



necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.

También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores.

La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma.

Artículo 152 quinquies F.- De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador:

a) Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza.

b) Un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la empresa de plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado.

c) Un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento.

El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

Artículo 152 quinquies G.- Base de cálculo de indemnizaciones legales. Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio. Con todo, si la indemnización que correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se aplicará ésta.

Artículo 152 quinquies H.- Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de plataformas digitales de servicios, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en este Código.

Sin perjuicio de las demás normas establecidas en el Libro IV del presente Código, las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales o únicamente a estos últimos, podrán negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 con las empresas de plataformas digitales. En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas y cada una de éstas acceda a negociar, cada empresa deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Artículo 152 quinquies I.- La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo, especialmente, las obligaciones establecidas en los artículos 152 quáter Z y 152 quinquies E. Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia."





## Disposiciones transitorias

Artículo primero. - La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo. - Las empresas de plataformas digitales de servicios que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley no cumplieren con la exigencia establecida en el inciso primero del artículo 19 del Código del Trabajo, tendrán para hacerlo el plazo de tres años, contado desde la publicación de esta ley.

Artículo tercero. - Durante los primeros tres años de vigencia de esta ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, y abordará especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y a las comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 8 de marzo de 2022.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República. - Patricio Melero Abaroa, Ministro del Trabajo y Previsión Social. - Rodrigo Cerda Norambuena, Ministro de Hacienda.- Gloria Hutt Hesse, Ministra de Transportes y Telecomunicaciones.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

## **LEY NÚM. 21.498**

### **ESTABLECE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA MUJERES EMBARAZADAS EN LOS CASOS QUE INDICA**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en moción de las Honorables senadoras señoras Isabel Allende Bussi y Ximena Rincón González, y de las exsenadoras señoras Marcela Sabat Fernández, Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D'Albora,

#### Proyecto de ley:

"Artículo único.- Reemplázase el inciso final del artículo 202 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora. La obligación señalada será exigible por el tiempo



que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación. “.”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 4 de noviembre de 2022.- GABRIEL BORIC FONT, Presidente de la República. - Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social. - Ximena Aguilera Sanhueza, Ministra de Salud. - Antonia Orellana Guarello, Ministra de la Mujer y la Equidad de Género.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Giorgio Boccardo Bosoni, Subsecretario del Trabajo.

LEY NÚM. 21.545

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

(...)

Artículo 25.- Agrégase en el Código del Trabajo el siguiente artículo 66 quinquies:

"Artículo 66 quinquies.- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

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





### **LEY 21.643**

## **PROTOCOLO SOBRE RESPONSABILIDADES, NORMAS Y PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA**

### **Introducción**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, en el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo PROTEC CHILE LTDA ha elaborado y establecido el protocolo obligatorio de prevención del acoso que incluye la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, formación y educación continua junto a la protección de la privacidad y honra de los involucrados durante las investigaciones de acoso. Teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### **Objetivo**

El objetivo de este protocolo es fortalecer los entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la empresa su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto la empresa como las personas trabajadoras se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la empresa a incorporarlo a la matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar a la empresa en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de las personas trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **Alcance**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la empresa PROTEC CHILE LTDA. Además, se aplicará cuando corresponda y oportunamente a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

### **Definiciones**

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo, pasando a llevar la honra, integridad y los derechos fundamentales de los colaboradores de PROTEC CHILE LTDA:

**Derecho a la integridad y conductas que vulneran este principio**

Es el deber de la empresa garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto, libre de todo tipo de discriminación. Por lo anterior, toda conducta contraria a este principio debe ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.



Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral en que se encuentra el maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Derechos y deberes de la empresa 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Empleador PROTEC CHILE LTDA

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.

Elementos de Maltrato Laboral

Conducta generalizada, ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino que la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.

La acción evidente, debido a que estamos frente a acciones que no son encubiertas, es decir, que se realizan sin importar si existen testigos, contexto o lugar. La agresora o agresor no pretende ocultar su accionar, ya que lo más probable es que aquello no le preocupe o que dicha conducta esté naturalizada en su persona, no siendo cuestionada por ella o él.

No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que esta no se dirige a desgastar a la víctima.

La agresión esporádica al no tener una víctima u objeto común. Podemos pensar que, si un día la maltratadora o maltratador se encuentra de buen ánimo, no gritará ni insultará, pero al día siguiente puede tener un mal momento lo que detonará su malestar, violencia y humillación a otras personas.

Marco Conceptual

Es necesario definir los conceptos de que trata este documento para que todo trabajador pueda distinguir claramente las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual y pueda proceder a su denuncia con el objeto de garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana. Por lo anteriormente descrito se mencionan las siguientes conductas que de manera directa y/o indirectamente pueden dañar la honra e integridad del trabajador y amenazar su entorno laboral:





### Acoso Sexual

Se configura como forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y constituye un comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona.

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones y pueden ser sufridos tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, variados informes demuestran que la mujer se convierte en la principal víctima, debido a que es, sobre todo una manifestación de desigualdad de género.

La Ley N°20.005 en su artículo N° 1, tipifica y sanciona el acoso sexual, señalando que: "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Elementos que constituyen el acoso sexual:

Debe tratarse de una acción indebida de carácter sexual.

Realizada por una persona: significa que no sólo se incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, sino también el acoso de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo sexo.

Realizada por cualquier medio. Significa que las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran circunscritas particularmente en acercamientos o contactos físicos no consentidos, por ellos, se incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido.

Sin consentimiento: la falta de consentimiento es determinante, si la persona objeto de un requerimiento de esta naturaleza responde aceptando libremente, es decir, por su propia voluntad, no pueden alegar posteriormente acoso sexual respecto del acto consentido.

Con amenaza, perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo, esta se produce cuando existe rechazo de la víctima a las conductas de acoso sexual, afectando su trabajo y perjudicando las oportunidades derivadas de este. Al contrario, puede haber igualmente un perjuicio, cuando existe sumisión de la víctima, conducta impulsada lisa y llanamente, para no afectar las oportunidades nacidas de una decisión relativa a su empleo.

Ejemplos que dan lugar a una conducta de acoso sexual, cumpliendo con los elementos antes mencionados:

Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale o corresponde a un contacto físico no deseado ni consentido, que varía desde tocamientos innecesarios e imprudentes, "palmaditas", pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, asimismo, se pueden incluir el intento de violación y coacción, presión, fuerza e imposición para tener relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, precipitadas, indiscretas, inoportunas, insensatas, atrevidas, como también, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, aun siendo, que se ha señalado a priori, que dicha instancia es incómoda, asimismo, se incluye en esta toda conducta y cometario ofensivo, insinuante u obsceno. Estas conductas son determinantes para cualificar a las acosadas o acosados como objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en sexo. Produciendo incomodidad, malestar, amenaza a su situación laboral.

Comportamientos basados en sexo que afectan la dignidad de las personas en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, entre otras, todas ellas de carácter sexual): Corresponde a una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo: los insultos que dicen relación con el sexo y los comentarios de este estilo, como también, comentarios relativos al aspecto o vestimenta de carácter ofensivo. Es preciso señalar que, una conducta de esta especie puede crear un ambiente de trabajo degradante para la acosada o acosado.



Manifestaciones de la conducta de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Vertical ascendente: El maltrato y acoso se realiza desde funciones menores a jefaturas. En este caso, suelen ser grupos de trabajadores organizados para hostigar a la jefatura, ya que siempre se requiere de poder para maltratar o acosar y, generalmente, solo así logran intervenir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

Vertical descendente: El maltrato o acoso se ejerce desde la jefatura hacia los trabajadores. Si bien podría darse que la acosadora o acosador tenga más de una víctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

Horizontal: Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento, ya que siempre se requiere de poder para acosar.

Se hace presente que, para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder. Tal término no es sinónimo de jerarquía, puesto que, la jerarquía está dada por la estructura de la organización y la autoridad asociada a esa posición, el término "asimetría de poder" significa el ejercicio de mayor poder por parte de una persona en desmedro de otra, independiente de su posición jerárquica.

#### Acoso Laboral

La ley N° 20.607, en su artículo N°1, define el acoso laboral como: "toda conducta que constituya, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de uno 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".

Es importante señalar las conductas ocasionales o conflictos incipientes que no constituyen acoso laboral, entre las más comunes se encuentran: el estrés derivado por exceso de trabajo, amonestaciones de jefatura directa, críticas aisladas, se incluyen de igual forma, jornadas de trabajo extensas, la prestación de servicios en precarias condiciones laborales. Sin perjuicio a lo anterior, se debe tener presente, que estas conductas deben siempre desarrollarse en un ambiente de respeto que no contravenga la dignidad del trabajador/a.

Frente a una conducta de acoso laboral, cuando los hostigamientos son periódicos, se practiquen en forma reiterada, ocasión en el lugar de trabajo, con el objetivo humillar o marginar, provocando renuncia.

En consecuencia, podemos mencionar como elementos de acoso laboral, los siguientes:

Sujeto agresor: puede ser tanto la jefatura o directivo/a, como también algún trabajador.

Conducta de agresión u hostigamiento: todas aquellas conductas que impliquen una agresión física o moral, por cualquier medio.

Reiteración: el acto debe causar mengua o descrédito en la honra, hiera en amor propio, dignidad o amenace y perjudique su situación laboral o su oportunidad de empleo.

Ejemplos de conductas que dan lugar al acoso laboral:

Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está en soledad o presencia de personas.

Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.

Sobrecargar selectivamente a la víctima con excesivo trabajo.

Amenazar a la víctima o coaccionarla.

Quitar áreas claves de responsabilidad, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o inclusive, no otorgar trabajo a realizar.

Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin más.

Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas con vistas a estigmatizarle ante los compañeros o jefaturas.

Ignorar o excluir, refiriéndose sólo a una tercera persona presente, simulando su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.





Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a cometer errores en su desempeño laboral, para así acusar su negligencia o falta de profesionalismo.

Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, honra y profesionalismo.

Ignorar sus éxitos profesionales o atributos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, entre otras.

Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, entre otras.

Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

Ridiculizar su trabajo, sus ideas o resultados obtenidos ante sus compañeros caricaturizando o parodiando.

Animar a otros a participar en acciones anteriores mediante persuasión, coacción o abuso de autoridad.

No se considera Acoso Laboral (ejemplos):

Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.

Conflictos menores en el tiempo.

Discusiones aisladas.

Críticas puntuales.

Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.

Modificar responsabilidades con aviso previo.

Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente.

Estrés derivado del exceso de trabajo.

Amonestación del jefe directo por errores reiterados.

Jornada de trabajo extensa de manera puntual.

Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad para el buen servicio de la empresa. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo):

Gritos o amenazas.

Uso de garabatos o palabras ofensivas.

Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.

Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Conductas incívicas

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

Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.

El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.



Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

#### Sexismo

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

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 o diversidades.

Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

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

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 "maninterrupting".

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".

#### Discriminación de género o contra de la mujer

La Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, la define como: "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o Particulares y que causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la afiliación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

Es así como en el Artículo N°1 de la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), señala que: "La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera".

#### Violencia de género o contra la mujer

La violencia de género es un tipo de violación a los derechos humanos, una expresión extrema de la discriminación por motivos de género y productora de graves efectos psíquicos para quienes la experimentan.

Si bien las violaciones a los derechos humanos afectan tanto a hombres como a mujeres, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima. Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género.





El Comité de la Convención sobre la eliminación de toda forma de la discriminación contra la mujer (Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer - CEDAW) en su recomendación general N° 19, declaró que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación, dirigida contra la mujer por su condición de mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Esta violencia inhibe gravemente la capacidad de la mujer para disfrutar de los derechos y las libertades en plano de igualdad con los hombres.

El protocolo tiene por objetivo establecer los principios, normas, responsabilidades y procedimientos de denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral y acoso sexual, así como también establecer mecanismos destinados a la prevención de este tipo de violencia en el lugar de trabajo, en conformidad a las normas de la Ley N° 21.643. de 15 de enero de 2024.

#### Aplicación

El presente protocolo se aplica a toda la Empresa.

Toda tramitación y sanción que se disponga deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo instruirse un procedimiento investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al contrato, o adoptar otras medidas que resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá propender a la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de los contratos de trabajo, ante la ejecución de conductas cubiertas en este protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de los integrantes o personas vinculadas a la Empresa.

#### Disposiciones Constitucionales y Legales

Constitución Política de la República de Chile, artículo 19° N° 1° que establece el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".

DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo.

Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.

Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.

Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.

#### Principios y Conceptos Claves

Confidencialidad; El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de vulneración de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, en sus distintas etapas, tanto en la relación con los involucrados como en su actuar en general, respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los trabajadores tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

Imparcialidad; Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como de género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

Debido Proceso; El proceso investigativo requiere la existencia de instancias de defensa, que permita derecho a ser oído o a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión final, asegurando el derecho a una decisión fundada.



**Celeridad;** La naturaleza de este protocolo obliga a que se lleve a cabo con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación de la culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde a los plazos estipulados, sin consideración de quien realice la denuncia y dando estricto cumplimiento al principio de igualdad de género.

**Idoneidad;** Los actores que participen en la temática y procesos relativos al maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, deben contar con las habilidades y capacidades propias que correspondan y que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación razonable.

**Colaboración;** Es deber de cada persona que se desempeñe en la Empresa, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.

**Proporcionalidad de la sanción;** Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación al mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.

**Presunción de inocencia;** No puede aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria y que este haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.

**Protección de la víctima;** Los intervinientes deberán adoptar todas las medidas necesarias que correspondan para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia.

**Responsabilidad;** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, conociendo que, frente a una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas laborales disciplinarias.

**Igualdad de género y equidad de género;** Consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantiza a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**Perspectiva de género;** implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibles dimensiones de género involucradas. Este protocolo busca identificar y enfrentar desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias. El protocolo debe proporcionar pautas para crear un espacio seguro y confidencial, asegurando respuestas sensibles y equitativas que consideren distintas experiencias y desafíos basados en el género de las personas involucradas.

**Rapidez;** La naturaleza de este protocolo obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de la culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de las cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos.

**Responsabilidad;** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, el o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

**Proporcionalidad;** En el presente protocolo, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

**Prevención;** El protocolo debe permitir a todas las personas, la identificación y sensibilización de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u





orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

#### Actores y Responsables

Denunciada o Denunciado: Trabajador/a cuya supuesta conducta es de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual.

Víctima: Trabajador/a que sufre las supuestas conductas de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual.

Delegado/a de prevención: para asegurar y fiscalizar su cumplimiento el protocolo deberá contemplar dentro de los trabajadores de la Empresa la designación de un delegado/a de prevención, quien será la persona encargada de recibir la denuncia, proveer las medidas de acompañamiento a la persona denunciante de manera coetánea a la denuncia, además de efectuar todas las diligencias necesarias para su adecuada canalización.

La empresa, tiene la obligación de designar oficialmente al menos a dos personas como delegadas/os de prevención, de los cuales uno de ellos ejercerá el cargo de calidad de titular, y el otro u otros lo ejercerán como suplentes, en caso de inhabilitación o recusación del titular.

Comité de la prevención: Comité integrado por los y las delegados/as de prevención quienes además de cumplir la función de receptores/as de denuncia y efectuar las diligencias necesarias para su canalización. Deberán cumplir la supervisión y monitorización de las instrucciones de investigaciones administrativas en materia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual y realizar recomendaciones periódicas para la implementación de actividades de intervención preventivas.

#### Etapas del proceso

##### Formalización de la Denuncia

La denuncia es el acto formal donde se da a conocer la situación irregular que está experimentando la persona trabajadora y que puede corresponder a una situación de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual.

La denuncia se realizará por escrito, en un formulario previamente establecido el cual está a disposición de las personas trabajadoras directamente con el supervisor a cargo y será posteriormente entregado a la entregada a la Prevencionista de Riesgos y/o jefatura directa de la persona trabajadora; en caso contrario, puede cargarse directamente en el formulario dispuesto con ese fin en la página web de la empresa <https://protec.cl/Chile/ley-karin/>. La denuncia debe estar dirigida a la Jefatura máxima de la Empresa.

La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

Fecha y lugar en que se realiza.

Identificación y domicilio del denunciante.

Narración circunstanciada de los hechos que contemple un relato cronológico, que describa detalladamente las acciones que se denuncian.

Individualización de quien o quienes los hubiese cometido y de la o las personas que lo hubiesen presenciado o que tuvieran noticias de ellos, en cuanto le constare a la o el denunciante.

Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, ya que contar con antecedentes que den cuenta del atentado a la dignidad, ayuda a la investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito.

Es fundamental precisar que, las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente se tendrán por no presentadas.

Se podrá solicitar reserva del acto de denuncia respecto de terceros, en cuanto a la identidad de la o el denunciante o los datos que permitan determinarla, así como también, respecto a la información, antecedentes y documentos que sean entregados en el acto.

Diagrama de Conductos/Vías disponibles para denunciar

“Empleador”

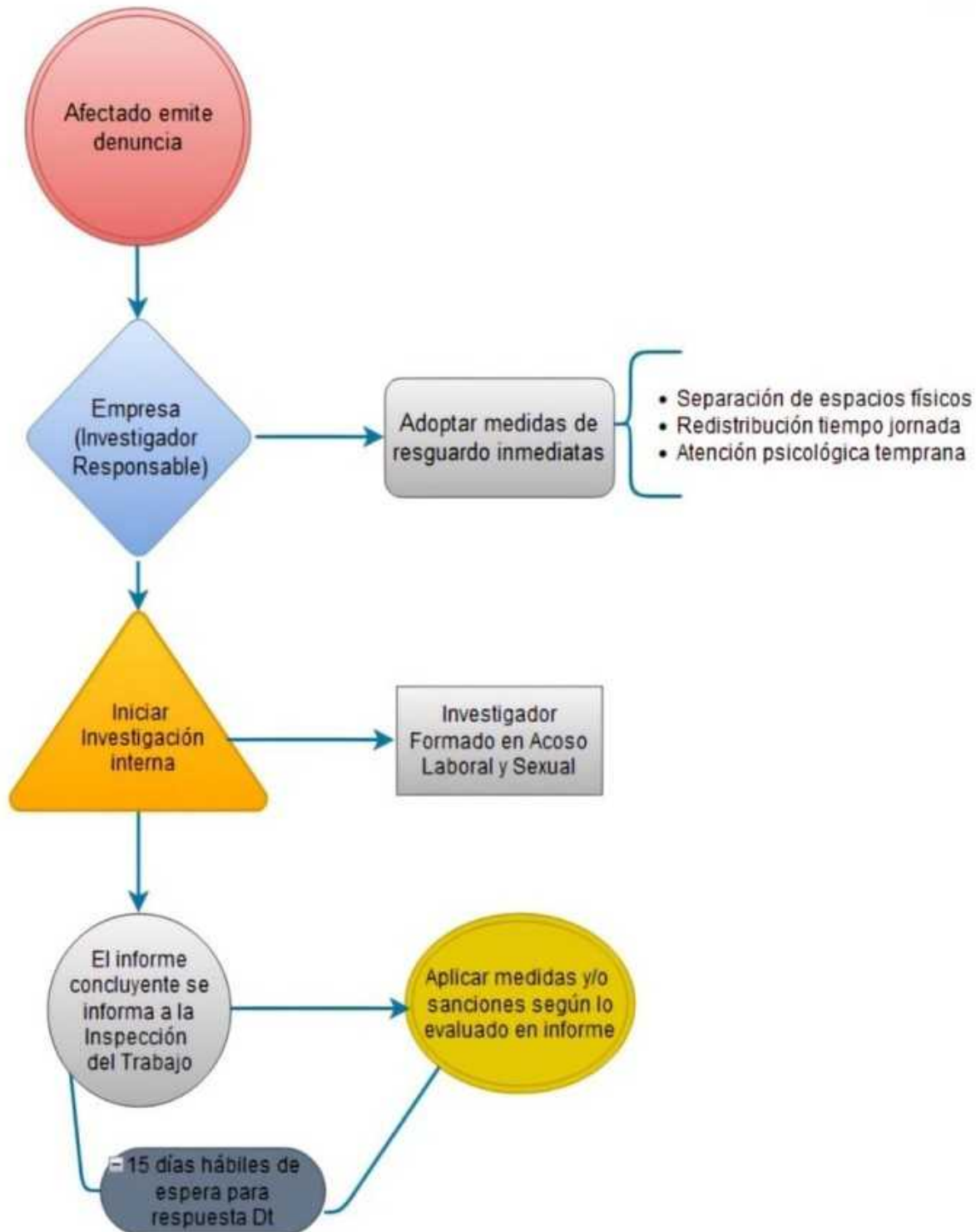
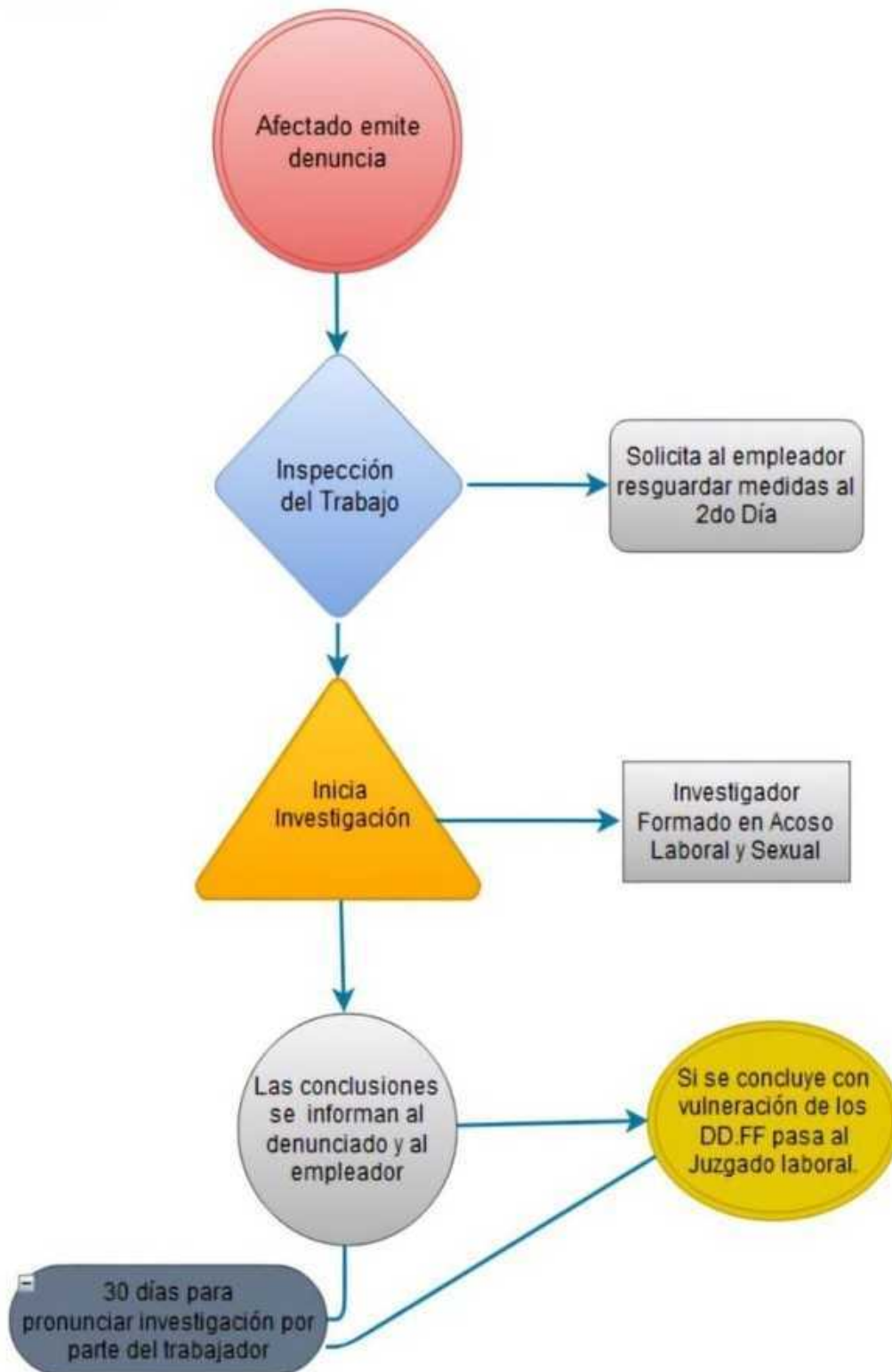


Diagrama de Conductos/Vías disponibles para denunciar



“Inspección del Trabajo”

Canalización de la denuncia





La persona designada para la recepción de la denuncia cumple una función principalmente canalizadora y confidencial, debiendo registrar la recepción de la denuncia, entregando copia a la o el denunciante.

No es función de la o el delegado de prevención decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. La o el delegado tiene un plazo de 24 horas para hacer llegar la denuncia a la Jefatura Máxima, de no cumplirse con esta formalidad, dará lugar a una responsabilidad disciplinaria.

Recepción de denuncia por Jefatura Máxima de la empresa

Una vez recibida la denuncia por la Jefatura Máxima tiene un plazo de 3 días hábiles para decidir si da a lugar o no a la presentación. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

En caso de que la denuncia se tenga por no presentada, dicha decisión debe ser debidamente fundada, sin perjuicio de ellos, la o el denunciante se encuentra en pleno derecho de recurrir o acudir a la Dirección del Trabajo por tal motivo.

En caso de que la Jefatura Máxima de la estime que carece de competencias para resolver sobre su procedencia, tendrá un plazo de 24 horas para remitirla a la Inspección del Trabajo competente.

Investigación de la denuncia

En los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, la Jefatura Máxima deberá instruir mediante resolución, la apertura de un procedimiento de investigación sumaria. Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades pertinentes y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Las notificaciones deberán hacerse personalmente.

La Jefatura Máxima designará para tal efecto a un trabajador/a que actuará como investigadora o investigador inicial y tendrá un plazo de 5 días hábiles para investigar.

Al término del referido plazo la investigadora o investigador formulará cargos, si procedieren, debiendo la o el afectado responder los mismos en un plazo de 2 días hábiles.

En el evento de solicitar la inculpada o inculpado rendir prueba sobre los hechos en materia del procedimiento, la investigadora o investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de 3 días hábiles. Vencido el plazo señalado, la investigadora o investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de 2 días hábiles, donde se plasmará la relación de los hechos, los fundamentos y las conclusiones a las que se establece, formulando la proposición correspondiente.

Conocido el informe o vista por la Jefatura Máxima, dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días hábiles, la cual será notificada a la afectada o afectado, que podrá recurrir en un término de 2 días hábiles.

Registro, Seguimiento y Control de la denuncia

Se levantará un registro de los casos en que se denuncie conductas de Maltrato Laboral, Acoso Sexual y Acoso Laboral, netamente como medida de control. A lo dicho, asimismo, se consignarán en un repertorio, el que servirá para verificar el correcto cumplimiento del procedimiento considerando todas las etapas de la actuación, tales como: presentación de la denuncia, formalización, resolución, entre otras.





EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORAS POR IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

**En este recuadro se evaluará el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.**

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a su Jefatura Directa.

#### Temporalidad

La investigación sumaria dura máximo 30 días.

#### Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación que la Gerencia o Jefatura decida tales a los trabajadores y/o Miembros Del Comité Paritario De Higiene Y Seguridad.

### IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Carga de trabajo (sobrecarga)

Falta de reconocimiento al esfuerzo

Inequidad en la distribución de las tareas

Comportamientos incívicos

Conductas sexistas

Conductas de acoso sexual

Violencia externa

En este recuadro, para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, deberá ser confeccionada en relación al listado y sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, las particularidades del trabajo en específico, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad.

### 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.

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

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que PROTEC CHILE LTDA abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.

Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, los supervisores y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante los investigadores asignados por la Gerencia Máxima.





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 que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado. Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as).

Medidas de prevención a implementar
Capacitaciones
Manual de buen trato

En el curso de un sumario investigativo, se podrá adoptar las siguientes medidas preventivas:

Destinar transitoriamente a la denunciada o denunciado a otro cargo dentro de la misma empresa y ciudad sin que generar menoscabo a la/el afectada/o.

Separar turnos de trabajo.

Suspender la relación de jefatura entre denunciado y víctima.

Derivar y brindar atención psicológica a la/el afectada/o de forma inmediata.

Derecho de la o el Denunciante

No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo.

No ser trasladados de localidad o de función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso de la investigación.

Sanciones o Medidas Disciplinarias

De comprobarse la efectividad de la denuncia, el denunciado podrá ser objeto de las siguientes medidas, que dependerán de la investigación realizada, así como la gravedad de los hechos investigados:

Censura o Amonestación con copia a la Dirección del Trabajo: Consiste en la represión por escrito que se hace al trabajador/a, de la cual se dejará constancia ante la Dirección del Trabajo.

Multa: Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% del tal. Es importante señalar que el trabajador mantendrá su obligación de servir en el cargo.

Despido: Es la decisión del Empleador de poner término al contrato del denunciado en consideración a la gravedad de los hechos constatados. Es importante señalar que, en caso de constatare la existencia de acoso sexual, se sancionará con esta medida.

Sobre Falsa Denuncia

En el evento que un trabajador/a haya denunciado algún hecho de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual sin fundamento, y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la denunciada o denunciado, se aplicará las medidas de despido en conformidad al Código del Trabajo por falta de probidad.

Acciones de Prevención del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual

Con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y un clima equitativo, es crucial implementar medidas y acciones para prevenir el maltrato, acoso laboral y acoso sexual dentro de la Empresa. De acuerdo con las necesidades y recursos disponibles, se proponen las siguientes acciones como directrices, con el fin de salvaguardar la salud mental y física de nuestros trabajadores.



Cada nuevo ingreso de un trabajador/a, se le entregará copia del Protocolo, así como también deberá participar de manera obligatoria en las charlas/cursos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que impartirá el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

El Empleador deberá informar de cualquier manera a los trabajadores, los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Generar acciones de identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

Generar medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

Incorporar la temática de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual en el plan de capacitación laboral.

Deberán formarse y educarse continuamente en materias de prevención, investigación y sanción del acoso, género o derechos fundamentales todo/a aquel trabajador/a que tenga rol de investigador.

Se promoverá el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de la persona.

#### **Difusión**

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

Correo electrónico personal informado oportunamente en ficha de contratación.

Vídeo Conferencias o Webinars.

Vía Chat WhatsApp grupo corporativo personal de la empresa, difusión de información, videos, links, post, papers.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

### **IV PARTE POLÍTICAS DE EMPRESA**

#### **ARTÍCULO 1 Políticas De Remuneraciones.**

Protec Chile Ltda. es una empresa que privilegia las estructuras de remuneraciones competitivas, motivadoras y equitativas, proponiendo condiciones remuneraciones de acuerdo con el volumen de trabajadores y al mercado en el cual esta se encuentra inserta.

La remuneración engloba el sueldo, la parte variable de la remuneración, bonos esporádicos, aguinaldos y otros componentes. Nuestro criterio está relacionado con la política de reajustabilidad de las remuneraciones establecidas por sus dueños, es única y exclusivamente en función al ingreso mínimo y otros.

Por tanto, PROTEC CHILE LTDA., se esfuerza en posicionarse como empresa para ofrecer niveles de remuneración superior a la media y examina con regularidad su posición frente a la competencia con el fin de responder a las tendencias del mercado. Sin embargo, la evolución de la remuneración depende, ante todo, de la capacidad de la Empresa a aumentar su productividad.

#### **ARTÍCULO 2 Políticas de Prevención del Acoso Sexual Laboral y Violencia en el Trabajo.**

PROTEC CHILE LTDA, reconoce la necesidad del compromiso en la prevención y erradicación en todas las modalidades de acoso sexual, laboral y violencia en el ámbito laboral de la organización.

Es así, como promovemos las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud física y mental y las cero tolerancias a la discriminación, violencia y en general a cualquier forma de acoso laboral y sexual, donde se vea implicado a nuestros colaboradores junto con nuestras partes interesadas externas.





PROTEC CHILE LTDA, establece para ello, canales de comunicación apropiados y oportunos, estrategias enfocadas en la prevención del acoso laboral y sexual.

De esta manera, estaremos preparados, para proyectar escenarios de trabajo sólidos y productivos, donde todas las personas sean tratadas bajo las mismas condiciones de dignidad, respeto e integridad.

### **ARTÍCULO 3 Políticas De Inclusión Laboral.**

Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad es incentivar la Incorporación en todos los niveles de nuestra Compañía, comenzando por nuestros Gerentes y Jefaturas, quienes consideran la diversidad en los criterios de selección para la incorporación de nuevos miembros.

Crear un ambiente de trabajo inclusivo, en el cual cada trabajador pueda desarrollar su potencial y maximizar su contribución.

Fomentar y apoyar una fuerza laboral inclusiva y diversa, que busque contribuir a la innovación y a una mejor toma de decisiones, gracias a la exposición a un mayor número de ideas y perspectivas.

Promover una cultura interna de Diversidad e Inclusión, rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros Trabajadores y Empresa en General.

Crear que el respeto y la promoción de los principios de la no discriminación arbitraria, la igualdad de oportunidades e inclusión, compromiso son valores fundamentales en el desarrollo de nuestras actividades.

### **ARTÍCULO 4 Políticas De Equidad De Género**

PROTEC CHILE LTDA, reconoce la necesidad de impulsar y practicar la equidad de género con el compromiso de respetar la dignidad de todas las personas mediante la defensa de los derechos con acciones incluyentes y transversales.

Promueve la responsabilidad social, destinada a impulsar acciones de igualdad entre Hombres y Mujeres pudiendo tener las mismas oportunidades Profesionales sin hacer distinción.

Previene, atiende y sanciona cualquier tipo de hostigamiento, discriminación y violencia, favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros Trabajadores y Empresa en General.

### **ARTÍCULO 5 Política de Calidad**

PROTEC CHILE LTDA., es una empresa que provee servicios de Calidad en las Áreas de Seguridad Física y Seguridad Electrónica.

Asumimos el compromiso de mejorar continuamente nuestros procesos, basados en La Gestión de Calidad, para así lograr satisfacer y superar las expectativas de nuestros clientes y trabajadores.

La Gerencia tiene especial preocupación por las personas de la organización motivo por el cual desarrolla y promueve la capacitación, obteniendo como resultado la capacidad para lograr la reducción de riesgos y la mejora de los resultados, realizar

seguimiento a todos los requerimientos de nuestros clientes internos/externos, y cumplir con las normativas legales.

### **ARTÍCULO 6 Política de Eficiencia Energética**

Sociedad de Profesionales de la Seguridad Limitada, a través del presente documento, define su "Política Energética" que se funda en reconocer la energía como elemento fundamental que da vida a los procesos que permiten alcanzar las metas financieras y económicas de los países, sociedades y empresas.

Declaramos nuestro compromiso con el uso eficiente de los recursos energéticos en la actividad operacional de toda la empresa, donde cada uno de los colaboradores de PROTEC CHILE LTDA. debe aportar para ello en su área de influencia tanto a nivel operativo como de gestión, para ser competitivos, sustentables y dar cumplimiento a la legislación vigente sobre eficiencia energética.



Para ello, contamos con objetivos y metas energéticas establecidas en las operaciones, con el fin de lograr la mejora continua de su gestión energética y asumiendo los siguientes compromisos de la alta dirección y todos los trabajadores:

Procurar la disponibilidad de la información y recursos necesarios para definir y alcanzar los objetivos y metas establecidos en materia de desempeño energético.

Asegurar el cumplimiento de todos los requisitos y compromisos legales aplicables u otros requisitos relacionados con eficiencia energética, el uso y consumo de la energía.

Fomentar la eficiencia y ahorro energético dentro de todas las áreas de PROTEC CHILE LTDA. por medio de los objetivos y metas definidos.

Adoptar criterios de eficiencia energética para la adquisición de productos y servicios que impactan significativamente en el desempeño energético en nuestras instalaciones.

Disponer de canales de comunicación tanto internos como externos que permitan difundir la gestión energética a todos los colaboradores, para asegurar su conocimiento y entendimiento.

Reconocer la importancia de trabajar estrechamente con las partes interesadas. Solo a través del esfuerzo coadyuvante de todos, será posible lograr nuestro mejor desempeño energético contribuyendo de forma efectiva al cambio climático.

#### **ARTÍCULO 7 Política De Seguridad Y Salud Ocupacional**

Para Sociedad de Profesionales de la Seguridad Limitada, empresa privada, dedicada a la vigilancia; la seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores, y la protección del medio ambiente son fundamentales para garantizar día a día, un entorno de trabajo seguro y saludable.

El compromiso que se asume desde gerencia es lograr el mejoramiento continuo para proteger la vida, integridad y la salud de sus colaboradores, y minimizar el impacto negativo sobre el medio ambiente, a través del cumplimiento de los siguientes principios:

Cumplir con las disposiciones legales de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente aplicables a nuestras actividades.

Realizar las acciones preventivas estipuladas en la legislación vigente y aplicar todas las técnicas preventivas necesarias para la protección de todos los colaboradores y del medio ambiente.

Identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos asociados a nuestras actividades que puedan comprometer la integridad física, salud de las personas e impactos al medio ambiente.

Promover la participación y capacitación de nuestros colaboradores como un medio para mejorar el nivel de conciencia con respecto a la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y protección ambiental.

Fomentar la formación de una cultura preventiva que sea adquirida y asimilada por todos los colaboradores.

Cada colaborador tiene la responsabilidad de prevenir la contaminación del medio ambiente, proteger su seguridad, como también la de sus compañeros.

Revisar periódicamente la Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

Esta Política será publicada y difundida a todos los colaboradores. La aplicación y ejecución de estos principios comprometen y son responsabilidad de todas las personas que componen Sociedad de Profesionales de la Seguridad Limitada.





## ARTÍCULO 8 Programa De Integridad

### PRELUDIO

El presente programa de integridad contiene las bases esenciales de los procedimientos internos destinados a hacer efectivo el código de ética de Protec Chile.

Para Protec Chile es esencial ser una empresa a la vanguardia en los servicios de seguridad, siendo un líder en la materia desde su fundación en 1988, por lo mismo, el presente programa de integridad tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de toda la normativa legal y reglamentaria vigente, así como con cada uno de los principios consagrados en el código de ética de Protec Chile.

### NORMATIVA APLICABLE.

El presente programa de integridad busca dar estricto cumplimiento a todo el marco normativo chileno, especialmente al Código del Trabajo con todas sus modificaciones, la Ley 21.643 sobre prevención y sanción en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia de género, ley 21.659 sobre seguridad privada, ley 21595 sobre delitos económicos y medioambientales, ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, todas ellas desde su efectiva entrada en vigencia, y al código de ética de Protec.

### CAPACITACIÓN.

La gerencia de Protec Chile asume el compromiso de garantizar y realizar periódicamente capacitaciones a todos sus trabajadores. Estas capacitaciones deberán ir orientadas en primer lugar a la realización de servicios de excelencia en el rubro de la seguridad según nuestro principio rector de calidad.

Es deber primordial de la empresa asegurar que todos sus trabajadores cuenten con la capacitación, certificación y permisos requeridos por la ley. Esta exigencia implica el deber de la empresa de realizar todas aquellas gestiones orientadas a que sus trabajadores mantengan sus certificaciones, permisos, autorizaciones y capacitaciones actualizadas según la normativa vigente.

Protec asume además el compromiso de mantener a todos sus trabajadores, jefaturas y gerencias informados, capacitados y actualizados respecto al código de ética de la empresa con todas sus eventuales modificaciones.

### DENUNCIAS.

Protec Chile mantiene a disposición de sus trabajadores un canal de denuncias anónimo habilitado en su Portal Web con un formulario dirigido al email: [denuncias.integridadcumplimiento@protec.cl](mailto:denuncias.integridadcumplimiento@protec.cl)

Todo trabajador tiene el derecho, pero por sobre todo el deber, de denunciar cualquier conducta, acción u omisión que infrinja la ley o el código de ética de la empresa, ya sea respecto a un trabajador, jefatura, gerencia o cualquier persona que haya infringido la ley o el código de ética.

Las denuncias serán anónimas, salvo que el denunciante voluntariamente desee lo contrario, y se garantiza al denunciante total protección e indemnidad ante cualquier situación que pudiese perjudicarlo por el hecho de realizar la denuncia. Toda denuncia realizada a través del canal de denuncias dará lugar a la investigación y eventual sanción de los hechos denunciados. Protec Chile garantiza tener en todo momento un responsable de la administración del canal de denuncias, y de su seguimiento, investigación, y de ser procedente, sanción.

### PROCEDIMIENTO ANTE UNA DENUNCIA.

Cualquier trabajador que tome conocimiento de alguna conducta contraria al código de ética, o a la ley en general, deberá comunicarlo a su jefatura directa, teniendo en todo caso el derecho a realizar una denuncia anónima. La jefatura que haya tomado conocimiento de una denuncia, deberá comunicarlo inmediatamente al encargado del canal de denuncias.



El encargado del canal de denuncias deberá en primer lugar informar a la gerencia de Protec Chile, a la vez que inicia un procedimiento interno de investigación de los hechos denunciados. Dicha investigación deberá a su vez realizarse respetando plenamente los principios del código de ética y del debido proceso. Toda denuncia realizada deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 45 días. Una vez Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 15 días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación. En caso de dirigirse una denuncia en contra de un trabajador o jefatura de Protec Chile se deberán tomar en primer lugar todas aquellas medidas destinadas a dar seguridad al trabajador denunciante cautelando sus derechos mientras se realiza la investigación. Ante cualquier denuncia de acoso, maltrato o similar se deberá propiciar separar al denunciante del denunciado para cautelar la integridad del primero. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir el informe final. Cualquier denuncia de un hecho constitutivo de delito deberá ser oportunamente informada a las autoridades pertinentes. En caso de que en virtud de la investigación realizada se constate alguna infracción a la ley o al código de ética, se deberán realizar las sanciones pertinentes según lo contemplado en el Código del Trabajo y el reglamento interno de Protec Chile.

#### DIFUSIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

El presente programa de integridad, así como el código de ética, será entregado física y digitalmente a todos los trabajadores de Protec Chile, quienes deberán firmar un acta de entrega en constancia de haber recibido ambos documentos. Cualquier modificación al programa de integridad, o al código de ética, deberá ser informada de la misma manera a todos los trabajadores de Protec Chile.

#### PRELUDIO

Protec Chile Ltda. Es una empresa fundada en 1988 por expertos en el ámbito de la Seguridad Privada y Administración de Recursos Humanos.

A lo largo de los muchos años de experiencia de la empresa, hemos acordado y adoptado una serie de principios que deben regir nuestro comportamiento empresarial, en nuestra relación con los clientes, los destinatarios de nuestros servicios, entre nuestros trabajadores, y en general, entre todos los miembros de Protec Chile.

Dentro de estos principios, se destacan el de calidad, equidad de género, inclusión laboral y de remuneraciones equitativas, competitivas e innovadoras.

Esta intención y compromiso constante con la calidad, probidad y ética en nuestros servicios y relaciones profesionales se ha materializado en la certificación de nuestra empresa en la norma ISO 9001-20015, norma sobre "Sistemas de gestión de calidad", siendo la primera empresa de seguridad en Chile en obtener dicha certificación.

Nuestro compromiso con la seguridad surge de la conciencia del rol vital y esencial de esta actividad para el armónico desarrollo de la sociedad, pero además, en la profunda convicción del respecto de los derechos humanos y laborales de todos nuestros trabajadores.

Dentro de este contexto, es que Protec Chile comunica a todos sus colaboradores el presente código de ética, con el objeto de que sea un instrumento que contribuya a mantener nuestro elevado estándar de probidad, ética y compromiso tanto con nuestros clientes como con todos los integrantes de nuestra empresa.

#### CÓDIGO DE ÉTICA

El código de ética de Protec Chile Ltda., es un instrumento interno de gestión que tiene por objetivo ser un instrumento interno de gestión que vincule a todos los integrantes de Protec Chile, siendo un una guía vinculante orientada a asegurar un estándar elevado de probidad, eficiencia y ética tanto en nuestra relación con los clientes, entre los integrantes de la empresa, y respecto a todos los órganos directivos de la misma, asegurando de esta manera un irrestricto cumplimiento a la ley, pero además, a las obligaciones y principios establecidos en el presente código.





Este código será difundido entre todos los integrantes y trabajadores de la empresa teniendo su cumplimiento el carácter de obligatorio, será revisado y actualizado periódicamente para asegurar un cumplimiento permanente de las obligaciones que rijan la materia buscando adecuarse a las exigencias de transparencia, eficacia, eficiencia y ética de nuestra sociedad.

Para garantizar su cumplimiento, Protec Chile dispondrá de un canal de denuncias anónimo que garantice la seguridad de los denunciantes a la vez que permita aplicar los procedimientos internos de investigación y sanción de las conductas denunciadas, velando siempre por el cumplimiento del debido proceso y de los derechos de los denunciantes y denunciados

#### PROGRAMA DE INTEGRIDAD

El programa de integridad busca dar estricto cumplimiento a todo el marco normativo chileno, especialmente al Código del Trabajo con todas sus modificaciones, la Ley 21.643 sobre prevención y sanción en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, ley 21.659 sobre seguridad privada, ley 21595 sobre delitos económicos y medioambientales, ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, todas ellas desde su efectiva entrada en vigencia, y al código de ética de Protec.

#### NUESTROS COMPROMISOS

Contribuir a la sociedad a través de la entrega de un servicio de seguridad de calidad y excelencia que logré a través de nuestro trabajo mejorar las condiciones de vida de los destinatarios de nuestros servicios, y de las comunidades donde dichos servicios se encuentran insertos.

Entregar a todos nuestros clientes servicios de calidad, asegurando una continua y permanente actividad de mejora y actualización de nuestros estándares, compromisos y servicios.

Velar por la seguridad y la salud ocupacional tanto de nuestros trabajadores procurando reducir en forma continua y progresiva los riesgos a la seguridad de nuestras operaciones y servicios.

Generar las condiciones para el desarrollo de todos los integrantes de la Compañía, promoviendo ambientes laborales basados en el respeto, honestidad, calidad profesional, capacitación y trabajo en equipo, libres de toda discriminación y que promuevan la inclusión.

Cumplir con la legalidad vigente y otros compromisos que regulan nuestro negocio y, en la medida de nuestras posibilidades, superar positivamente los estándares establecidos con acciones concretas de mejora.

Disponer y aplicar los sistemas y procedimientos que nos permitan administrar los riesgos de nuestro negocio, evaluando regularmente nuestro desempeño en todos los procesos, tomando a tiempo las medidas correctivas que sean necesarias.

Difundir, capacitar e involucrar en el cumplimiento de estos compromisos a nuestros trabajadores, contratistas y proveedores, haciendo que esta política se implemente con la colaboración y esfuerzo de todos.

#### ROL DE LA DIRECCIÓN Y GERENCIA DE PROTEC CHILE

Los directivos y gerentes son pieza fundamental en el desarrollo de una cultura de cumplimiento de la Ley y de respeto de los principios y valores de la empresa.

El rol y posición que tienen en Protec implica a su vez la responsabilidad y obligación de promover en todo momento una cultura, actitud y acción destinada al cumplimiento de todos los principios y acuerdos contenidos en el presente código, a la vez que los obliga a asegurar el cumplimiento irrestricto de la legalidad en cada una de sus acciones y decisiones.

Los directivos y gerentes tomarán las medidas necesarias para prevenir, detectar y responder a las cuestiones relacionadas con el cumplimiento del Código y de la ley, velando en todo momento por el irrestricto cumplimiento de los pilares y valores éticos de Protec Chile.



#### NORMATIVA APLICABLE.

El código de ética de Protec Chile se enmarca en el contexto general del programa de integridad de la empresa. En este sentido, forma un conjunto normativo junto al Reglamento Interno de Orden, higiene y seguridad, a la Política de la calidad Protec Chile, la Política de equidad de género Protec Chile, las Políticas de Inclusión Laboral Protec Chile, las Políticas de remuneraciones de Protec Chile y la norma Iso 9001 de Sistemas de gestión de calidad, respecto a la cual nuestra empresa se encuentra acreditada.

Además, forma parte integrante de este Código de ética toda la legislación vigente, especialmente, el Código del Trabajo con todas sus modificaciones, la Ley 21.643 sobre prevención y sanción en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia de género, ley 21.659 sobre seguridad privada, ley 21595 sobre delitos económicos y medioambientales, ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, todas ellas desde su efectiva entrada en vigencia.

El presente código de ética no busca ser una reiteración de las obligaciones legales vigentes, las que se entienden plenamente aplicables, y que, por tanto, son y serán continuamente comunicadas a todos los integrantes de Protec Chile, sino que un instrumento interno de autogestión que busque aumentar y precisar los estándares éticos de nuestra actividad.

#### PRINCIPIOS ÉTICOS DE PROTEC CHILE

Protec Chile, sus órganos directivos y gerenciales, y todos sus trabajadores y colaboradores, respetarán, cumplirán y promoverán los siguientes principios y normas éticas.

**Integridad personal.** Protec Chile contempla como pilar ético esencial la integridad personal de todos los integrantes de la empresa, lo que conlleva una conducta honesta, leal, responsable y proba en la ejecución de cada una de nuestras tareas. Esta integridad personal implica un irrestricto respecto de la legalidad y de los principios éticos de este código. Es fundamental establecer que la integridad debe ser el valor principal al evaluar cualquier acción o actuación por lo que es contrario a este código cualquier acción que atente contra dicho principio, aun cuando se realice con la intención de beneficiar a la empresa.

**Calidad y mejora constante.** En consonancia con la Política de calidad de la empresa, es un principio esencial el compromiso de mejorar continuamente nuestros procesos, basados en La Gestión de Calidad, para así lograr satisfacer y superar las expectativas de nuestros clientes y trabajadores.

**Equidad de género.** Se reconoce la necesidad de impulsar y practicar la equidad de género con el compromiso de respetar la dignidad de todas las personas mediante la defensa de los derechos con acciones incluyentes y transversales. Protec asume el compromiso de promover la responsabilidad social, destinada a impulsar acciones de igualdad entre Hombres y Mujeres pudiendo tener las mismas oportunidades Profesionales sin hacer distinción. Todos los trabajadores de Protec, pero en especial aquellos que tengan funciones y facultades de dirección, tienen el deber ineludible de prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento, discriminación y violencia, favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros Trabajadores y Empresa en General.

**Inclusión.** Es un principio esencial de Protec el compromiso con la inclusión y la diversidad, debiendo incentivar la Incorporación inclusiva de trabajadores en todos los niveles de nuestra Compañía.

Los gerentes y jefaturas de Protec deberán contribuir a crear un ambiente de trabajo inclusivo, en el cual cada trabajador pueda desarrollar su potencial y maximizar su contribución.

Todos los trabajadores de PROTEC CHILE LTDA., deben contribuir a mantener un ambiente laboral de respeto hacia cada uno de sus compañeros. Se asume el deber de fomentar y apoyar una fuerza laboral inclusiva y diversa, que busque contribuir a la innovación y a una mejor toma de decisiones, gracias a la exposición a un mayor número de ideas y perspectivas, de promover una cultura interna de diversidad e inclusión, rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo la aceptación y trato respetuoso de nuestros trabajadores y empresa en General.





Seguridad en el trabajo, constituye un objetivo permanente velar por la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores, procurando reducir en forma continua y progresiva los riesgos a los que estos se pueden ver expuestos. Para ello se debe contar con procedimientos que permitan minimizar los riesgos inherentes a nuestra actividad, evaluando regularmente el desempeño en todos los procesos, y adoptando oportunamente las medidas correctivas que sean necesarias, proporcionando información efectiva y una capacitación oportuna respecto a los temas de seguridad.

Libre competencia. Protec Chile cree firmemente en la libre competencia como principio esencial que rige el mercado, por lo mismo, los gerentes y jefaturas, así como todo miembro de la empresa, debe velar en el cumplimiento de sus funciones, especialmente en el ejercicio de aquellas facultades y funciones de representación de la empresa, por evitar todo tipo de acción, omisión, decisión, o en general, cualquier conducta que pueda afectar la libre competencia. Es deber de todo trabajador de Protec Chile realizar la denuncia pertinente a través del canal de denuncias internos de cualquier acción u omisión de la que haya tomado conocimiento que pudiese tener la aptitud de afectar el principio de libre competencia. Si bien es inherente a los principios competitivos y de calidad que inspiran a nuestra empresa el buscar ser, y mantenernos, como líderes en el mercado, es esencial que esto se realice con respeto a los valores en base a los que se rige nuestro mercado, respetando tanto a la competencia, como toda la normativa legal y reglamentaria atinente a esta materia.

Evitar todo conflicto de interés. Los trabajadores, gerentes y jefaturas de Protec Chile deben orientar su accionar buscando el cumplimiento de los objetivos de la empresa, siempre velando por el respeto de este código, por lo que se proscribe cualquier accionar que busque el privilegio personal por sobre el de la empresa, y por, sobre todo, por sobre las normas legales y los principios contenidos en este código de ética. Cualquier situación que pudiese ser constitutivo de conflicto de interés deberá ser oportunamente informado a la jefatura directa.

Respeto de los datos personales, privacidad y confidencialidad. Protec Chile es una empresa que se dedica a la seguridad y la vigilancia. En este contexto, nuestros clientes nos confían el resguardo de sus dependencias, y en general, de su seguridad, lo que implica darnos un acceso privilegiado a datos e información privada de diverso tipo. Es un principio básico y fundamental de nuestra empresa el operar con estricta reserva respecto a cualquier información que obtenga cualquier trabajador, jefatura, gerente sobre nuestros clientes, sus bienes, sus dependencias o de todo otro tipo. Cualquier infracción a este principio es una falta gravísima al código de ética y a los valores en base a los que se establece Protec Chile.

Relación con funcionarios públicos respetuosa del principio de probidad. Protec Chile asegura como principio esencial de la empresa el propender al estricto cumplimiento del principio de probidad de los funcionarios y entes públicos con los que nos relacionamos. En virtud de este principio, se encuentra estrictamente prohibido realizar cualquier acción que busque influir de cualquier manera en un funcionario público en beneficio de la empresa. Lo anterior implica la prohibición de dar cualquier regalo, obsequio, beneficio o incentivo de cualquier tipo, a un funcionario público con el que nos relacionemos como empresa. Cualquier contacto con algún funcionario o ente público con el que nos debamos relacionar se deberá realizar siguiendo las normas contenidas en la Ley del Lobby, y en la normativa general sobre probidad. Existe el deber de todo trabajador de la empresa de denunciar cualquier acción que infrinja este principio. Es de fundamental importancia este principio respecto a las normas que rigen las licitaciones públicas propendiendo en todo momento el respeto de las normas de probidad en la materia. Es deber constante de la jefatura y gerencia de Protec Chile el mantener informados y capacitados a sus funcionarios sobre las normas que rigen la materia.

La relación entre las personas de la Empresa y los proveedores debe mantenerse bajo estricta independencia y de acuerdo a los intereses de la Compañía en el marco de una relación justa y transparente. Deberá evitarse cualquier tipo de relación comercial que pueda afectar los principios contenidos en este código.



El compromiso con la satisfacción de los clientes de la Empresa se deberá reflejar en el respeto a sus derechos y en la búsqueda constante de soluciones que satisfagan sus intereses. Los trabajadores, jefaturas y gerencia de Protec Chile deberán evitar cualquier conducta, acción u omisión que perjudique de cualquier manera a alguno de nuestros clientes. Se encuentra estrictamente prohibido otorgar cualquier obsequio, incentivo, o cosa de cualquier tipo destinada a obtener alguna retribución indebida por cualquier cliente. De la misma forma se encuentra prohibido recibir cualquier tipo de beneficio o inventivo de parte de un cliente o particular destinado a beneficiarlo de manera indebida.

**Responsabilidad con nuestros clientes.** Protec Chile tiene como principio rector el de calidad en nuestros servicios. Lo anterior implica buscar en todo momento la satisfacción de nuestros clientes a través de un irrestricto cumplimiento de lo pactado contractualmente.

**Buena fe.** La buena fe contractual es el principio básico en la ejecución de nuestros contratos, buscando en todo momento obtener la satisfacción de las necesidades que motivaron nuestra contratación por parte de los clientes.

**Cumplimiento de la normativa.** Como señala el código al referirse a la normativa aplicable, el presente código busca ser una declaración de los estándares éticos que rigen a nuestra empresa. Por lo anterior, es que este instrumento busca generar estándares diferenciadores que sean señal inequívoca del sello que caracteriza a Protec Chile, y por lo mismo, auto regularnos en base a principios que vayan más allá de las exigencias normativas ordinarias. Lo anterior no obsta a que el comportamiento de todo trabajador, jefatura o gerencia de Protec Chile debe adecuarse en su totalidad a todas las normas legales y reglamentarias vigentes, especialmente el Código del Trabajo con todas sus modificaciones, la Ley 21.643 sobre prevención y sanción en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia de género, ley 21.659 sobre seguridad privada, ley 21595 sobre delitos económicos y medioambientales, ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, todas ellas desde su efectiva entrada en vigencia. Cualquier acción u omisión, de todo tipo, que atente contra cualquier de las obligaciones legales contenidas en los cuerpos legales señalados, así como cualquier otra norma pertinente, implica una afectación gravísima al código de ética de Protec Chile, y deberá ser tratada según los procedimientos contenidos en el programa de integridad.

#### DECLARACIÓN FINAL.

El presente código de ética es parte integrante, y esencial, del programa de integridad de Protec Chile, es una declaración de los valores y principios en torno a los cuales se construye nuestra empresa, y como tal, constituye el estándar mínimo de comportamiento exigido a cada uno de los integrantes de Protec Chile.

El código de ética será actualizado y difundido entre los trabajadores de la empresa en conformidad a lo dispuesto en el Programa de Integridad.