

BLUMAR

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y
SEGURIDAD
“SALMONES BLUMAR MAGALLANES SPA”**

AÑO 2023

INDICE

1.- PREAMBULO	75
1.1.- LLAMADO A LA COLABORACIÓN	76
2.- POLITICAS	77
2.1.- POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	77
2.2.- POLÍTICA INTEGRADA DE GESTIÓN	78
2.3.- POLÍTICA DE CALIDAD	79
2.4.- POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL	80
3.- DEFINICIONES	81
4.- CAPÍTULO 1: NORMAS DE ORDEN	82
4.1.- TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	82
4.1.1.- DE LA LEY	82
4.1.2.- DEL INGRESO: POSTULACIÓN/SELECCIÓN/CONTRATACIÓN	82
4.1.3.- EXÁMENES Y CONTROLES	83
4.2.- TITULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO	84
4.2.1.- MODIFICACIONES: CLÁUSULAS PARA LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS.	85
4.2.2.- JORNADA/HORARIOS/EXTENSIONES	85
4.2.3.- DE LAS REMUNERACIONES	87
4.2.4.- DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA	88
4.2.5.- TRABAJO DE MENORES	89
4.2.6.- TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	89
4.3.- TÍTULO III: BENEFICIOS Y FACILIDADES	89
4.3.1.- DESCANSOS	89
4.3.2.- DE LAS LICENCIAS	90
4.3.3.- PERMISOS	93
ARTÍCULO 47.-	96
4.3.4.- FERIADOS Y FESTIVOS	97
4.3.5.- RECONOCIMIENTOS Y/O ESTÍMULOS	97
4.4.- TITULO III: DE LAS OBLIGACIONES/PROHIBICIONES/RECLAMOS	97
4.4.1.- OBLIGACIONES VARIAS	97
4.4.2.- PROHIBICIONES	99
4.4.3.- INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS.	101
4.5.- TÍTULO IV: SANCIONES	101
4.5.1.- SANCIONES	101
4.5.2.- EN MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO	102
4.5.3.- RECLAMOS VARIOS	102
4.5.4.- MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	104
4.5.5.- INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	105
4.5.6.- DERECHO IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	107
4.5.7.- MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.	108
4.6.- TÍTULO V: PROCEDIMIENTOS SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	108
4.7.- TÍTULO VI: DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION	108

4.8.- TÍTULO VII: SUBCONTRATACIÓN	109
4.8.1.- RESPONSABILIDADES DEL MANDANTE	109
4.9.- TÍTULO VIII: PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	109
4.9.1.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE E INCIDENTE	110
5. CAPÍTULO 2: PREVENCIÓN DE RIESGOS	110
5.1.- TÍTULO I: PREÁMBULO	110
5.2.- TITULO II: DEFINICIONES	111
5.3.- TÍTULO III: INDUCCIÓN/CAPACITACIONES	112
5.3.1.- INDUCCIÓN TRABAJADOR NUEVO	112
5.3.2.- PROGRAMA CAPACITACIONES	113
5.4.- TÍTULO IV: SEGURIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO	113
5.4.1.- OBLIGACIÓN DE INFORMAR DEL EMPLEADOR (ODI/DAS)	113
5.4.2.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	114
ARTICULO 81.-	114
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	114
5.4.3.- OBLIGACIONES	114
5.4.4.- PROHIBICIONES	116
5.4.5.- RESPONSABILIDAD DE LA JEFATURA DIRECTA	117
5.5.- TITULO V: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y COMITÉ FAENA (CONTRATISTA)	117
5.6.- IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos)	118
Faenas Centros de Cultivo Salmones Blumar S.A.	118
5.7.- TITULO VI: NORMAS ESPECIALES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA EMPRESA	129
5.7.1.- ESTANDAR DE CONTROL DE RIESGOS CRITICOS	129
5.7.2.- ESTANDAR DE CONTROL DE RIESGOS CRITICOS (ECRC)	129
5.7.3.- DEL TRÁFICO Y CONDUCCION DE VEHICULOS	130
5.7.4.- DE LAS SEÑALIZACIONES DURANTE ACTIVIDADES PELIGROSAS	130
5.7.5.- DEL USO DE ESCALAS	131
5.7.6.- DE LAS SANCIONES	131
6.- CAPÍTULO III: SALUD OCUPACIONAL	132
6.1.- PROTOCOLOS MINISTERIO SALUD (MINSAL)	132
6.1.1.- REGULACIÓN DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA	132
6.1.2.- LEY N° 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL, APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO	133
6.1.3.- RADIACION ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR	133
6.1.4.- PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES	134
6.1.5.- PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO” (PREXOR)	135
6.1.6.- PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS (PLANESI)	135
6.1.7.- PROTOCOLO SOBRE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES	136
6.1.8.- ACCIDENTES GRAVES/FATALES	137
6.1.9.- PROTOCOLO VIGILANCIA TRABAJADORES EXPUESTO A CONDICIONES HIPERBÁRICAS.	137
6.1.10.- RECLAMACIONES	138
6.1.11.- PROCEDIMIENTOS	139
6.1.12.- DE LAS RESOLUCIONES.	140
6.1.13.- DE LAS APELACIONES Y RECLAMOS	140

7.- CAPÍTULO IV: MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393	141
8.- CAPÍTULO V: ANEXOS	144
8.1.- PERFILES DE CARGO / DESCRIPCIONES	144
8.2.- NORMATIVAS ASOCIADAS AL COVID 19	149
8.2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS - GESTIÓN DEL RIESGO COVID-19	149
8.2.2.- TESTEO DE CONTAGIO DE ACUERDO A LA NORMATIVA DE LA AUTORIDAD SANITARIA	150
8.2.3.- CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA TRABAJO A DISTANCIA Y/O TELETRABAJO	150
9.- CAPÍTULO 6: DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO	151
10.- COMPROBANTE DE RECEPCION DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	152

1.- PREAMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la Empresa "SALMONES BLUMAR MAGALLANES SPA" que el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo, que en adelante se denominará Reglamento, se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo y en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 que regula el Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 11/02/69). El artículo 67, ya mencionado, prescribe que:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de las sanciones que legalmente puedan corresponder, a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales sanciones se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo." Se deja establecido que la empresa excluye la aplicación de cualquier multa por infracción a la exigencia antes señalada y cualquier otra.

Los objetivos del presente Reglamento son los siguientes.

- Comunicar al trabajador la normativa interna existente en materia de orden, higiene y seguridad que regularán las condiciones operativas del trabajo que se realiza en las oficinas y centros de cultivo que tiene la Empresa en las distintas locaciones geográficas.
- Contribuir a que las operaciones se desarrollen cuidando en todo momento, la salud, seguridad de los trabajadores, protección del medio ambiente y los bienes de la Empresa.
- Promover el trabajo en equipo, en la medida que cada trabajador contribuya preocupándose de sus compañeros y de su entorno, para fomentar la cultura de seguridad de la Empresa.
- Crear conciencia en el trabajador, fomentando en él un comportamiento proactivo en el trabajo en materia de orden, higiene y seguridad.
- Dar a conocer los procedimientos de reclamos establecidos en la legislación vigente.
- Comunicar en forma amplia, clara y precisa las obligaciones, responsabilidades y prohibiciones que todos los trabajadores deben conocer, cumplir y hacer cumplir en virtud de la legislación vigente.
- Establecer y comunicar a los trabajadores que infrinjan este Reglamento, los mecanismos disciplinarios señalados en este documento y que están contemplados en la ley vigente.
- Informar los procedimientos que se deben llevar a cabo cuando se produzca un incidente, o bien cuando se comprueben acciones o condiciones subestándares que afecten o puedan afectar la seguridad y/o integridad física de uno o más trabajadores, maquinarias, equipos o medio ambiente.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la Empresa, proporcionar y mantener relaciones armónicas con cada trabajador, procurando un ambiente laboral digno, promoviendo al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y los distintos estamentos.

1.1.- LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la Empresa debe ser una preocupación permanente, en todos los niveles de la organización, cualquiera sea el cargo que desempeñe. Para ello, la Empresa demanda la colaboración de todos sus trabajadores en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a mantener un ambiente laboral libre de accidentes y enfermedades profesionales.

2.- POLITICAS

2.1.- POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



Blumar S.A y sus filiales, Salmones Blumar S.A., Salmones Blumar Magallanes SpA y Pesquera Bahía Caldera S.A., son un conjunto de empresas dedicadas a la pesca y acuicultura destacadas por elaborar productos de alta calidad en armonía con nuestro entorno, comprometida con la gestión preventiva en seguridad y salud ocupacional, orientada a generar bases sólidas para contribuir al desarrollo de una cultura de seguridad.

Para dar cumplimiento se contempla:

- Mantener una activa participación de la gerencia, jefaturas y supervisores, en la gestión de seguridad y salud ocupacional por medio de nuestros comités paritarios y organizaciones internas, generando ambientes inclusivos de todos los integrantes.
- Generar los espacios de construcción conjunta en desarrollo preventivo, a través de la capacitación y motivación de los colaboradores.
- Fomentar en nuestros trabajadores una cultura de seguridad basada en el autocuidado y el cuidado mutuo a fin fortalecer ambientes de trabajos seguros y participativos.
- Promover un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita el mejoramiento continuo de nuestras operaciones.
- Desarrollar en conjunto con empresas contratistas y prestadoras de servicios una gestión preventiva alineada con nuestra cultura de seguridad y salud ocupacional.

El desarrollo de estos principios, junto con el cumplimiento de la normativa legal vigente en materias de seguridad y salud ocupacional, constituye una obligación a cumplir por toda la organización.

Gerardo Balbontín Fox
Gerente General
Blumar

2.2.- POLÍTICA INTEGRADA DE GESTIÓN

	POLÍTICA INTEGRADA DE GESTIÓN P-SIG-08	REFERENCIAS NORMATIVAS	Versión 10 Página 1 de 1
		GLOBALG.A.P.: QM 2 AF 7.1.2 AQ 9.1.2 BAP: 3.3, 3.6 ASC:	Fecha Elab.: 01 de Octubre de 2011 Fecha Rev.: 05 de Mayo de 2022

POLÍTICA INTEGRADA DE GESTIÓN

En SALMONES BLUMAR S.A., nos dedicamos al cultivo, procesamiento y comercialización de salmónidos, teniendo como propósito principal brindar productos de excelencia, seguros e inocuos para nuestros clientes.

Nuestros procesos se realizan con una responsabilidad tal que reflejan nuestro fiel cumplimiento de todos los requerimientos legales aplicables a la industria del salmón, además de demostrar el cumplimiento de los requisitos de las normas ASC y BAP.

También existe un compromiso por fortalecer la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el bienestar de todos los trabajadores sin importar su dependencia, involucrando empresas contratistas y prestadores de servicios de cualquier índole. Se prohíbe obligatoriamente el trabajo forzoso, condiciones de servidumbre y trabajo infantil.

Por último contamos con una estrategia para la gestión ambiental, protección de la biodiversidad y conservación del medioambiente, que establecen los lineamientos para favorecer el desarrollo sustentable de nuestras actividades de acuicultura.


PEDRO PABLO LAPORTE MIGUEL
Gerente de Salmones
SALMONES BLUMAR S.A.

DOCUMENTOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.

Este documento es propiedad de SALMONES BLUMAR S.A. y se prohíbe su uso y distribución sin la autorización de la gerencia.

2.3.- POLÍTICA DE CALIDAD



POLITICA DE CALIDAD

En SALMONES BLUMAR S.A. empresa líder en el desarrollo acuícola, nos dedicamos al procesamiento y comercialización de productos marinos, teniendo como propósito principal brindar productos legales, inocuos, auténticos y de la mejor calidad.

Nuestros procesos se realizan con responsabilidad ética que refleja el fiel compromiso a la satisfacción de nuestros clientes, al cumplimiento de todos los requerimientos legales y normativos aplicables a la industria del salmón y a los estándares voluntarios a los que adhiere la empresa. Además, nos comprometemos al desarrollo de una actitud preventiva respecto de la contaminación ambiental, uso eficiente de los recursos y manteniendo una actitud proactiva en la seguridad y salud ocupacional, fomentando la cultura de inocuidad en nuestros trabajadores

Nuestros productos están elaborados con un riguroso control de las operaciones, **haciendo uso de la mejor tecnología disponible**, garantizando el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes en la elaboración así como en el producto final.

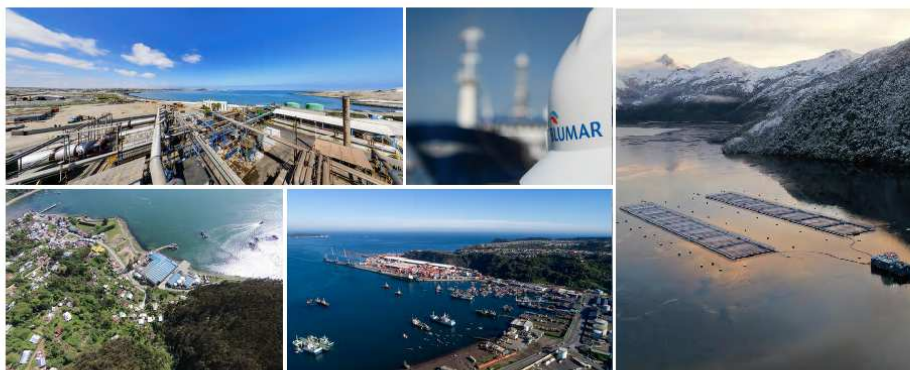
SALMONES BLUMAR S.A. tomará las medidas necesarias para proteger la integridad de los alimentos que elabora contra actos deliberados que puedan poner en riesgo la seguridad de nuestros consumidores. Esto se realiza a través del Plan Food Defense cuya eficacia es evaluada permanentemente en la organización.

El sistema de gestión es revisado permanentemente para asegurar la sostenibilidad del negocio, a través del manejo responsable de nuestros procesos, el cuidado del medio ambiente, el respeto por nuestras comunidades vecinas, la salud y bienestar de nuestros trabajadores **propiciando un buen clima laboral**; para mejorar en forma continua y mantener una posición de liderazgo en el mercado.



Gerardo Balbontin
Gerente General
Salmones Blumar S.A
Agosto, 2022

2.4.- POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL



POLÍTICA CORPORATIVA AMBIENTAL



En Blumar S.A. y todas sus filiales, Salmones Blumar S.A., Salmones Blumar Magallanes SpA y Pesquera Bahía Caldera S.A., entendemos la protección del medio ambiente como una de las responsabilidades más importantes y velamos por que ésta se lleve a cabo a través de acciones, metas y directrices concretas de compromiso y comportamiento en todas las funciones y áreas de actividad de la Organización, atendiendo los siguientes principios:

- Garantizar que nuestras operaciones y procesos cumplan con la normativa y legislación ambiental vigente, sometiéndonos voluntariamente -cuando la circunstancia lo amerite- a estándares internacionales de la más alta exigencia.
- La explotación sustentable de los recursos marinos, de acuerdo con lo establecido por la legislación chilena, mediante la participación directa en iniciativas de investigación pesquera y en todas las instancias de cooperación.
- Resguardo y protección de la biodiversidad, a través de una convivencia respetuosa con el entorno, para así contribuir a la conservación de los ecosistemas marinos.
- Prevenir el impacto sobre el medio ambiente, a través de la mejora continua de nuestros procesos productivos; la gestión de residuos; la participación en proyectos de innovación y en iniciativas de economía circular; y la eficiente utilización de las materias primas, del agua, del suelo, del aire y de la energía.

- Incorporar en todos nuestros procesos productivos y en la consciencia de nuestros trabajadores los conceptos de reducción de emisiones y residuos, implementando un sistema de gestión de éstos, con foco en la economía circular, en base a la reutilización y reciclaje.
- Motivar y capacitar a nuestros colaboradores y contratistas para que efectúen sus labores de una manera ambientalmente responsable.
- Llevar a cabo revisiones y auditorías periódicas sobre nuestro Sistema de Gestión Ambiental para verificar y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas ambientales.
- En caso de accidentes o incidentes ambientales, proceder con la máxima diligencia y prontitud para mitigar los efectos y actuar con total transparencia frente a la autoridad y la comunidad.
- Mantener esta política ambiental a disposición de la comunidad.

Esta política será informada, conocida, entendida y aplicada por todos nuestros trabajadores y contratistas.

Gerardo Balbontín Fox
Gerente General
Salmones Blumar S.A.

3.- DEFINICIONES

ARTICULO 1.-

Para los efectos del presente reglamento, se entiende por:

- a) **Jefe Directo:** La Persona que está a cargo del área, sección o del trabajo que se desarrolla, tales como: Jefe de Sección, Jefe de Turno, Jefe de Centro, Supervisores entre otros.
- b) **Jefe Área:** Persona encargada de un área productiva o administrativa, tales como: Jefe de Fondeos, Jefe de Producción, Jefe de Administración, entre otros.
- c) **Trabajador:** Toda persona, que realice actividades o preste servicios de cualquier naturaleza a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- d) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- e) **Riesgo Laboral:** Probabilidad de ocurrencia de un hecho no deseado, relacionada con las condiciones de operación, que pueden dar como resultado; accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (definido expresamente en los artículos 5º y 7º de la Ley 16744.)
- f) **Equipo de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que tiene por finalidad minimizar las consecuencias de un accidente.
- g) **Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales,** Instituciones que otorgan las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la **Ley 16.744** a los(as) trabajadores(as) dependientes, así como a los(as) trabajadores(as) independientes que coticen para este Seguro (Asociación Chilena de Seguridad).
- h) **Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario, Organismo Administrador y normativa vigente con el objetivo de controlar los riesgos laborales.
- i) **Accidente Grave:** es aquel accidente que se genera una lesión a causa o con ocasión del trabajo y que:
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación.
 - Obligue a realizar maniobra de rescate.
 - Ocurra por caída de altura de más de 1,8 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.
 - Ocurra en condiciones hiperbáricas.

4.- CAPÍTULO 1: NORMAS DE ORDEN

4.1.- TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

4.1.1.- DE LA LEY

ARTICULO 2.-

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas, obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad a que deberán ceñirse los trabajadores de Salmones Blumar Magallanes SPA, en relación con sus labores y permanencia en los recintos, establecimientos, Embarcaciones y Artefactos Navales de la Compañía, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen las relaciones entre Empleador y Trabajadores.

ARTICULO 3.-

Un ejemplar impreso de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad será entregado gratuitamente a cada trabajador.

ARTICULO 4.-

Este Reglamento debe tenerse por complementario de los respectivos contratos de trabajo de cada uno de los dependientes, por lo que, de consiguiente, el personal está obligado al estricto y fiel cumplimiento de las disposiciones que se contiene en su texto.

ARTICULO 5.-

Desde la fecha de ingreso a la Compañía, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este Reglamento, debiéndose dejar constancia en sus contratos de trabajo, del deber de conocerlo, de sus obligaciones y de cumplirlo plenamente.

4.1.2.- DEL INGRESO: POSTULACIÓN/SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

ARTICULO 6.-

Toda persona que sea seleccionada para ingresar y prestar servicios para la Empresa, el Jefe de Área completará la Solicitud de Contratación y presentará al encargado de personal con todos sus antecedentes personales completos, adjuntando Currículum Vitae, como así también, cumplir con los siguientes requisitos y antecedentes que a continuación se mencionan:

- a) Cédula de identidad nacional y fotocopia de esta.
- b) Certificado de estudios cursados.
- c) Si fuera varón mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con el Servicio Militar Obligatorio o acreditar estar eximido por causa legal.
- d) Si fuera casado, libreta de matrimonio o certificado de matrimonio y certificado de nacimiento de sus hijos.
- e) Indicar el organismo previsional al que se encuentre afiliado, acompañado del certificado de afiliación de AFP o libreta del sistema antiguo correspondiente.
- f) Certificado de afiliación de sistema de salud al cual pertenece, Isapre o Fonasa.

Otros antecedentes que sean requeridos por la Unidad de Personal dentro de la legislación vigente.

ARTICULO 7.-

Si la persona presenta, los documentos mencionados, falsificando o adulterando alguno o parte de ellos o los documentos no guardan relación con la persona que lo presenta, Salmenes Blumar Magallanes SPA considerará esta circunstancia, por sí sola, como falta de probidad o incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato. (art. 160 N°1. letra a, del C.T.)

ARTICULO 8.-

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales, que el trabajador indicó en su Solicitud de Contratación, debe comunicarlo a su empleador y acompañar los documentos pertinentes.

4.1.3.- EXÁMENES Y CONTROLES

ARTICULO 9.-

Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidente de trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud. Especialmente cuando se desarrollen faenas en condiciones desfavorables (polvo, ruido, humedad, bajas o altas temperaturas, etc.). Por esto, todo trabajador puede ser sometido a examen preocupacional y/o control periódico que exija la empresa, por disposición legal o de la Seremi de Salud.

Siendo los resultados de programas de control de salud, tales como, audiometrías de carácter privado y que solo se entregarán tras consentimiento del trabajador (Protocolo PREXOR) por el contrario, los resultados de examen relacionados con la aptitud física para ciertos trabajos, tales como, Altura física, espacio confinado u otros, se considerará información disponible y abierta para la empresa.

ARTICULO 10.-

Todo trabajador debe dar cuenta a su Jefe Directo sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte en cualquier forma en el desempeño de sus tareas. Deberán igualmente comunicar cualquier riesgo de enfermedades infectocontagiosas a fin de que el empleador pueda adoptar las medidas necesarias para proteger la salud de los demás trabajadores (esta información será confidencial).

ARTICULO 11.-

El trabajador que padezca de alguna enfermedad o que este consumiendo algún medicamento que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo debe poner esta situación en conocimiento a su Jefe Directo en forma inmediata para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, hipertensión, poca capacidad auditiva o visual, y otras.

ARTICULO 12.-

Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tienen la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del organismo administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen, sin que lo anterior signifique menoscabar su privacidad. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados. El no aceptar dichos exámenes constituye una actitud decidida de entorpecer el procedimiento, pudiendo ser motivo de posibles sanciones y pérdida de beneficios legales.

4.2.- TITULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 13.-

Cumplidos los requisitos anteriores y dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador se procederá a celebrar por escrito, el respectivo contrato que se extenderá en dos ejemplares del mismo tenor. Un ejemplar quedará en poder del trabajador y de este hecho quedará constancia con su firma, en poder del Empleador. (Art. 9, Código del Trabajo).

ARTICULO 14.-

En el evento que el contrato de trabajo sea por obra, trabajo, servicio determinado o de duración inferior a treinta días, deberá escriturarse en el plazo de 5 días, contados desde la fecha de ingreso del trabajador (Art. 9 C.T.).

ARTICULO 15.-

El Contrato de trabajo debe contener a lo menos, todos los datos requeridos en el Código del Trabajo. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

ARTICULO 16.-

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito, en ellos, los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos de trabajo por lo menos una vez al año. (Art. 11 C.T.).

Si los antecedentes personales del trabajador, esto es domicilio y otros, experimente algún cambio, será obligación de éste ponerlo en conocimiento de la Compañía, dentro del plazo de 48 horas de ocurrido. Llevando un documento que estará a disposición del trabajador en el departamento de personal.

ARTICULO 17.-

El Empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios, el sitio, recinto, centro de cultivo o nave en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares y que el sitio, recinto, o lugar de trabajo, quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. (Art. 12 C.T.).

ARTÍCULO 18.-

4.2.1.- MODIFICACIONES: CLÁUSULAS PARA LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS.

La empresa en esta materia se regirá por el artículo 19 del Código del trabajo que expresa: “El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores”.

El contrato de trabajo de trabajador extranjero debe constar por escrito y estar firmado por el trabajador y el empleador, debiendo ser **firmado ante notario público**. Este contrato, además de las estipulaciones mínimas del Artículo 10 del Código del Trabajo, debe contemplar nuevas cláusulas, dispuestas de la siguiente forma dentro de las estipulaciones contenidas en el formato de Salmones Blumar Magallanes SPA:

Estipulación 1: Cláusula de Vigencia: “Se deja constancia que la obligación de prestar servicios emanada del presente contrato sólo podrá cumplirse una vez que el (la) trabajador (a) haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite.”

Estipulación 2. Cláusula de Impuesto a la Renta: “El(la) empleador(a) tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada (cláusula sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM)”

Estipulación 3: Cláusula de Remuneración: “Las remuneraciones se cancelarán dentro de los cinco primeros días del mes siguiente, conviniendo las partes que será pagada en Chile, en moneda del curso legal.”

Estipulación 4: Cláusula de Régimen Previsional: “Se deja constancia que el(la) trabajador(a) cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes.”

4.2.2.- JORNADA/HORARIOS/EXTENSIONES

ARTÍCULO 19.-

Atendidas las características y requerimientos de la actividad acuícola, cuyo resultado viene determinado principalmente por la oportunidad y continuidad del esfuerzo, la jornada de trabajo incorporará los ajustes horarios necesarios, de tal forma de asegurar el uso óptimo de la materia cosechada.

La jornada de trabajo será de 45 horas semanales, distribuidas para cada una de las áreas de trabajo que cuenta la compañía, el horario- marco- será el siguiente: con excepción del personal embarcado, quienes se rigen por lo establecido en “Reglamento de Trabajo Abordo de Naves de Pesca, 2ª Edición”. Capítulo III del Código del Trabajo, artículo 96 al 132.

Jornada de Trabajo de Personal Administrativo

La jornada de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales, la que podrá ser distribuida en alguna de las siguientes alternativas:

- a) Lunes a jueves 08:30 a 18:30 y viernes de 08:30 a 17:30 con 1 hora colación.
- b) Lunes a viernes 08:30 a 18:30 con 1 hora de colación.

Jornada de Trabajo de Personal Piscicultura

La jornada de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales distribuido en 6 días a la semana:

- a) Turno A de 00:00 a 08:00 con 30 minutos de colación
- b) Turno B de 08:00 a 16:00 con 30 minutos de colación
- c) Turno C de 16:00 a 00:00 con 30 minutos de colación

Jornada de Trabajo Excepcional

Los trabajadores que cumplan función en los centros de cultivo, salvo que se haya pactado una jornada distinta, estarán afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, debidamente autorizado por la Dirección del Trabajo, mediante Resolución, la cual consiste en los siguientes ciclos de trabajo:

Días de Trabajo	Días de Descanso	Hora de Inicio	Hora de termino	Horas Ordinarias	Horas de Colación	Imputable a la Jornada
14	14	05:00 AM	17:00 PM	12	1	si
14	14	06:00 AM	18:00 PM	12	1	si
14	14	07:00 AM	19:00 PM	12	1	si
14	14	08:00 AM	20:00 PM	12	1	si
14	14	09:00 AM	21:00 PM	12	1	si
14	14	10:00 AM	22:00 PM	12	1	si
14	14	11:00 AM	23:00 PM	12	1	si
14	14	20:00 PM	08:00 PM	12	1	si

Jornada de Trabajo Bisemanal

En los casos que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de centros urbanos, la jornada de trabajo, salvo que se haya pactado una jornada distinta, será bisemanal, en alguno de los siguientes ciclos:

- a) Ciclo de 10 por 5
- b) Ciclo de 11 por 4
- c) Ciclo de 12 por 3
- d) Ciclo de 10 por 10

En cada uno de los ciclos antes mencionados, la jornada será de 90 horas, que se distribuirán en alguna de las siguientes alternativas:

- a) Ciclo de 08:00 a 16:30
- b) Ciclo de 08:00 a 17:00
- c) Ciclo de 08:00 a 18:00

Jornada de Trabajo planta primarias

En los casos que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de centros urbanos, la jornada de trabajo de trabajo será distribuida en 6 días a la semana en forma que incluya los domingos y festivos trabajando seis días continuos y descansando uno.

Bajo este sistema de jornada el trabajador deberá tener al menos dos domingos de descanso en el mes, según lo estipulado en el inciso N° 4 del Art. 38 del Código del Trabajo.

ARTICULO 20.-

La llegada y salida del personal, se controlará y registrará a través de un sistema manual (libro) o electrónico- computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

Todo trabajador estará obligado a firmar el libro de asistencia o marcar la tarjeta de asistencia en el sistema electrónico- computacional, tanto a la entrada como a la salida. En caso de que no se cumpla esta obligación, el trabajador será sancionado con amonestación verbal y/o escrita, dependiendo de la reiteración. No obstante, el caso pudiese ser llevado a consideración del Jefe directo. Quedan exceptuados de lo señalado precedentemente, todas aquellas personas que conforme a la ley se encuentran excluidas de limitación de jornada de trabajo.

ARTICULO 21.-

Se prohíbe el trabajo fuera de las horas que conforman la jornada laboral, salvo las que se señalan en el Capítulo V de este Reglamento Interno.

ARTICULO 22.-

La Compañía podrá, previo acuerdo con los trabajadores, modificar o establecer horarios especiales, cuando las necesidades del buen servicio así lo requieren y dentro de las normas legales, ello sin perjuicio de las facultades que la ley otorga al empleador y de lo establecido en el artículo 14 parte final de este reglamento respecto del personal embarcado y tripulantes.

ARTICULO 23.-

Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deba impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Para tal efecto se dará cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 31 y 32 del Código del Trabajo.

Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias.

4.2.3.- DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 24.-

Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo, sobresueldo, gratificaciones, las asignaciones, bonificaciones y regalías que estén pactadas por escrito y/o consensuados en sus respectivos contratos de trabajo.

ARTICULO 25.-

Las remuneraciones se pagarán mensualmente por períodos vencidos, a través de depósito o traspasos electrónicos directo a la cuenta bancaria del Trabajador, a más tardar el último día hábil de cada mes, efectuándose las deducciones que correspondan, lo anterior según lo pactado en el respectivo contrato individual de trabajo; sin perjuicio de lo anterior la empresa podrá mantener la opción de pago en efectivo si las necesidades de administración así lo ameritan.

Será responsabilidad del trabajador dar conformidad al pago firmando la liquidación correspondiente.

ARTICULO 26.-

De las remuneraciones de los trabajadores la empresa deducirá los impuestos que agraven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, según corresponda.

También se deducirán las sumas que autorice por escrito el trabajador, tales como descuentos varios u otras destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Los descuentos indicados en este inciso no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador. Se descontará, también, el tiempo no trabajado a causa de inasistencia y/o atrasos del trabajador, sin perjuicio de las eventuales sanciones que corresponda por aquellos incumplimientos; ello, sin

perjuicio del derecho del empleador para hacer expirar el contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que éste le impone al trabajador.

ARTICULO 27.-

Los pagos se efectuarán a través de una institución bancaria o financiera de conocimiento del trabajador. Para hacer efectivo el pago, el trabajador podrá hacer uso de cajeros automáticos o en otros casos concurrir a las oficinas de esta y retirar su remuneración completa a través de cheque o vale vista.

Los reclamos que procedieran por diferencias entre la liquidación y pago, por descuentos efectuados o por otras circunstancias que incidan en el monto de la remuneración a percibir por el trabajador, deberán hacerse de inmediato con su Jefe Directo o con la Oficina de Personal.

ARTÍCULO 28.-

Cualquier beneficio, remuneración ocasional o periódica que el empleador conceda al trabajador, fuera de lo que corresponde por ley, o pactada contractualmente se entenderá otorgada a título de mera liberalidad y no constituirá en caso alguno derecho adquirido por el trabajador o trabajadora.

ARTICULO 29.-

La Compañía pagará a sus trabajadores que tengan derecho una gratificación legal, según lo establecido en sus contratos individuales de trabajo, lo señalado en los instrumentos colectivos vigentes o de acuerdo a lo establecido en los artículos 47 a 50 del Código del Trabajo o lo señalado en los instrumentos colectivos vigentes.

4.2.4.- DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA

ARTICULO 30.-

Son horas extraordinarias, lo señalado en Art. 30 del Código del Trabajo, las que exceden del máximo legal o de la pactada contractualmente, cuando este pacto contemplare un número menor de horas a las laboradas efectivamente.

Solo se consideran horas extras las acordadas y pactadas con la jefatura. No se considerarán como extraordinarias aquel tiempo que el trabajador se queda en instalaciones por voluntad propia, o sin habersele indicado prestación de servicio alguno, o para el caso que deba realizar actividades de tipo personal sin relación alguna con su trabajo.

ARTÍCULO 31.-

Sólo se considerarán extraordinarias y se pagarán como tales, aquellas que se pacten por escrito en el contrato de trabajo respectivo o en un acto posterior, debiendo ser autorizadas por el jefe del área respectiva. A falta de un pacto escrito, se considerarán las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador (Art. 32 C.T.).

ARTICULO 32.-

Las horas extraordinarias que se trabajen, se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del período respectivo. En caso de no existir sueldo convenido o este sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, este constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. (Art. 32 C.T.).

ARTICULO 33.-

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

ARTICULO 34.-

Estarán exentos de las exigencias establecidas en este artículo, las personas que se encuentren excluidas de la limitación de jornada. En todo caso, la Empresa se reserva el derecho de verificar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores legalmente exceptuados de limitación de jornada de trabajo.

4.2.5.- TRABAJO DE MENORES

ARTICULO 35.-

Salmones Blumar Magallanes SPA, establece como política interna la no contratación laboral de menores de 18 años para ejecutar trabajos remunerados, sino que establece convenios con instituciones educacionales, con fines de formación complementaria. Es definición de nuestra compañía contratar mayores de 18 años.

4.2.6.- TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 36.-

El término del contrato de trabajo se realiza de acuerdo a la legislación vigente y aplicando las causales en ella contempladas.

ARTICULO 37.-

Al término del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro y cargo o la labor que el trabajador realizó.

4.3.- TÍTULO III: BENEFICIOS Y FACILIDADES

4.3.1.- DESCANSOS

ARTICULO 38.-

Para los trabajadores, no exceptuados de descanso dominical y aquellos que la ley declare festivos, serán de descanso.

A los trabajadores que se regulan por el art. Nº 38 del Código del Trabajo, y por ende exceptuada del descanso dominical podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingos y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

La empresa exceptuada del descanso dominical, deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos podan ser comunes a todos los trabajadores, o por turno para no paralizar el curso de las labores.

4.3.2.- DE LAS LICENCIAS

ARTICULO 39.-

Se entiende por Licencia el período en que el trabajador por razones previstas por la legislación laboral vigente, sin dejar de pertenecer a la Compañía, interrumpe la relación del trabajo con su Empleador.

ARTICULO 40.-

Se distinguen las siguientes **clases de Licencias**.

a) Por Servicio Militar y llamado a Servicio Activo

El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio Militar) o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservistas, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse al trabajo, deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares en el grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación del Empleador de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares se extinguirá 30 días después de la fecha de licenciamiento que conste en el respectivo certificado, en el caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de 4 meses.

En el caso de las reservistas llamadas a servicio activo por períodos inferiores a 30 días, percibirán del Empleador las remuneraciones correspondientes (Art. 158 C.T.).

b) Licencia por Enfermedad.

El trabajador que por Enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Compañía por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia. Para los efectos de validez del aviso que haya lugar, será necesario la debida identificación de la persona de la Compañía que recibe este aviso, con el fin de evitar una mala comunicación y el conocimiento oportuno de esa ausencia.

Fuera del aviso, el trabajador deberá presentar el Formulario de Licencia con la certificación médica que corresponda, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de emisión de la licencia.

La Compañía podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a sus labores.

c) Ley N° 21063 Introduce modificaciones al código del trabajo, estableciendo un seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por determinadas contingencias "Ley SANNA"

Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la

trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial. El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas. Contingencias protegidas, edad del causante del beneficio y cobertura del Seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves.

<i>CONTINGENCIAS PROTEGIDAS</i>	<i>EDAD DEL CAUSANTE DEL BENEFICIO</i>	<i>COBERTURA A PARTIR DE</i>
<i>Cáncer</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.</i>	<i>01 de febrero de 2018.</i>
<i>Trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos.</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.</i>	<i>01 de julio de 2018.</i>
<i>Fase o estado terminal de la vida.</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.</i>	<i>01 de enero de 2020.</i>
<i>Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 15 años.</i>	<i>01 de diciembre de 2020.</i>

d) Licencia por Maternidad.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad, que se iniciará seis semanas antes del parto y que terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio que será pagado por los Organismos de la Salud que se encuentre afiliada la trabajadora o Caja de Compensación. Este subsidio será equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones, de las que se descontarán únicamente las imposiciones de seguridad social y descuentos legales correspondientes. El plazo podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada (Art. 195.C.T.).

Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona.

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

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. (Artículo 197 bis.) 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. 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. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quién gozará del fuero establecido en el Artículo 174 de éste Código. (Art. 195 C.T.).

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas.

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.

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tenga a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

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

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder. (Art. 199, 199 bis C.T.).

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. (Artículo 200).

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.

Art. 202 del C.T. durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- exija un esfuerzo físico, incluido el hecho
- de permanecer de pie largo tiempo;
- se ejecute en horario nocturno;
- se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

4.3.3.- PERMISOS

e) **Ley N° 20.399 Otorga derecho a Sala Cuna para el Trabajador.**

En post de permitir a la madre continuar su vida laboral y a la vez, desarrollar lo más sanamente posible su maternidad. Por ello, ha pensado en el sistema de "salas cuna", a fin de que la madre trabajadora pueda desempeñar sus funciones con la tranquilidad de saber que su hijo o hija, se encuentra bajo protección. Asimismo, para fortalecer el vínculo afectivo madre-hijo, en la alimentación de éste, la ley permite a la madre interrumpir su jornada para que sea ella quien lo alimente.

La sala cuna y el tiempo de alimentación del hijo (Guía de Maternidad) son derechos irrenunciables para la madre trabajadora. Su cumplimiento no sólo constituye la actuación de un deber legal, sino un imperativo de salud emocional y física, que permiten a la sociedad desarrollar plenamente la relación madre-hijo.

Dicho tiempo se podrá programar al inicio o termino de jornada, de común acuerdo.

f) **Ley N° 20.047. Postnatal masculino.**

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.

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.

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.

“En todo caso en materia de licencias, permisos, descansos la empresa dará cumplimiento a las normas legales que sobre el particular se encuentran contempladas en el título II del Libro II del

Código del Trabajo, y en el artículo 38 del mismo Código, en todo aquello que no hayan convenido las partes individual o colectivamente.

g) Ley 20769 Exámenes de mamografía y próstata:

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

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

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

h) Ley 20137, Permiso Laboral por Muerte o nacimiento de parientes.

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

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

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

i) Ley 20422 Normas de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Salmones Blumar Magallanes SPA se propone asumir con responsabilidad las normas contenidas en la ley indicada, como la de su reglamento. En el sentido indicado le dará cumplimiento, ello, teniendo en consideración la naturaleza de sus puestos de trabajo los que serán evaluados año a año y posteriormente se estudiarán la integración de los porcentajes exigidos, ya sea por medio de la contratación laboral de personas discapacitadas o conforme a las medidas alternativas contempladas en el respectivo reglamento.

Dichas personas a las que se hace mención deben contar con los antecedentes correspondientes que acredite su discapacidad y los haga acreedores al derecho establecido en la ley mencionada.

Para el caso, que la empresa cumpla esta obligación legal vía la contratación laboral, el o los postulantes, tutor o entidad a cargo, cuidador o prestadores de servicios de apoyo deben:

- Dirigirse a oficinas de COMPIN o bien al consultorio de la Comuna para retirar el formulario de solicitud de evaluación de la discapacidad.
- Solicitar a médico tratante que complete y firme la solicitud de evaluación de la discapacidad.
- Una vez firmada la solicitud, el documento debe ser presentado ante la COMPIN.
- La COMPIN evalúa el caso y certifica el grado de discapacidad de la persona. Luego, envía el certificado al Servicio de Registro Civil y entrega al solicitante una copia de los antecedentes enviados.
- Cuando está calificada y certificada la condición de discapacidad de la persona, el Servicio de Registro Civil inscribe a la persona en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Finalizado este proceso, la persona con discapacidad recibe una credencial de discapacidad, que indica el tipo y grado de discapacidad que presenta.

En caso de que la condición de discapacidad ya esté calificada y certificada ante la COMPIN, se puede solicitar la inscripción en el Servicio de Registro Civil e Identificación.

j) Ley 20907 Regula La Situación de Trabajadores Dependientes que se desempeñen como voluntario del Cuerpo de Bomberos de

Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Para lo cual, se solicitará la acreditación a Comandancia de Bomberos respectiva.

ARTICULO 41.-

Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso firmado por el Jefe Directo y el trabajador. Tratándose de permisos sindicales, los Dirigentes Sindicales deberán dar aviso previo a su jefe directo de la circunstancia de que harán uso de ellos.

ARTICULO 42.-

Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, salvo situaciones excepcionales e imprevistas por los trabajadores.

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre al Jefe Directo.

Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio, durante o término del turno de trabajo serán autorizados directamente por el Jefe Directo.

ARTICULO 43.-

Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante solicitud escrita y firmada por el trabajador, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá en acuerdo con su Jefe Directo.

Se considerarán permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Matrimonio, Natalidad y Defunción. Estos permisos se otorgarán de acuerdo a la legislación vigente o lo establecido en convenios y contratos colectivos entre la empresa y sus trabajadores.

ARTICULO 44.-

En los casos de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se otorgará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte debiendo presentar el respectivo certificado de defunción fetal.

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

ARTÍCULO 45.-

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Los incisos 1º y 2º del artículo 66 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el artículo 2 de la Ley N°21.371, disponen:

«En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, y por tres días hábiles, en caso de la muerte del padre o de la madre del trabajador».

ARTICULO 46.-

En los casos de nacimiento de un hijo, el trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días, 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 trabajador que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Para ambos permisos se establece que no podrán ser compensados en dinero. El trabajador deberá acreditar la obtención del beneficio con la presentación del certificado de nacimiento o adopción, por razones prácticas tendrá un plazo de 30 días, contados desde la fecha de nacimiento de su hijo. El trabajador deberá informar a la empresa con una anticipación mínima de una semana, de la posible fecha de parto de su pareja.

Ahora bien, si el trabajador opta por un permiso fraccionado, deberá solicitarlo a lo menos con un día de anticipación, con el objeto de no paralizar el normal funcionamiento de la empresa. Si el trabajador no logra acreditar el nacimiento o adopción de su hijo, se faculta a la empresa para descontar esos días, pudiendo constituir causal de despido.

ARTÍCULO 47.-

Ley 21.382: La presente ley elimina el rango etario establecido en el Código del Trabajo para conceder un permiso, una vez al año, de medio día para la realización de exámenes médicos de

mamografía y próstata, según corresponda, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva.

A saber, Una vez al año, los trabajadores pueden solicitar medio día laboral para realizarse exámenes a la próstata o mamografías, según corresponda, en instituciones públicas o privadas de salud. El permiso también sirve para quienes tengan que someterse a otros exámenes preventivos, como el papanicolaou (utilizado para detectar el cáncer cérvico-uterino).

Si es necesario, el empleador debe aumentar el tiempo de permiso considerando los traslados desde y hacia la institución de salud, las condiciones geográficas, de transporte y disponibilidad de equipamiento médico.

Se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador en el caso de los trabajadores asociados a un instrumento colectivo que ya cuenten con un permiso similar.

4.3.4.- FERIADOS Y FESTIVOS

ARTICULO 48.-

Los trabajadores que cumplan un año o más en la empresa, tendrán derecho a un feriado legal de quince días hábiles, con goce de remuneración íntegra y con los aumentos que las leyes señalen. En caso de los trabajadores que estén afectos a un feriado especial señalado por la Ley se regirán en conformidad de ella. Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena en la Undécima región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

ARTICULO 49.-

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos de feriados consecutivos.

4.3.5.- RECONOCIMIENTOS Y/O ESTÍMULOS

ARTICULO 50.-

A fin de recompensar al personal que se distinga por su actividad, eficiencia y fidelidad en el cumplimiento de sus obligaciones y al que se ha destacado por su cooperación, la empresa, podrá entregar algún tipo de estímulo o reconocimiento, los que no pueden ser en caso alguno considerados como remuneración fija o de cualquier tipo de derecho adquirido. Teniendo la empresa la libertad de concederlos o suprimirlos, según sea el comportamiento del trabajador, la situación económica de la empresa y cambio de política de reconocimientos y/o estímulos.

4.4.- TITULO III: DE LAS OBLIGACIONES/PROHIBICIONES/RECLAMOS

4.4.1.- OBLIGACIONES VARIAS

ARTICULO 51.-

Es obligación de los trabajadores el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Contrato de Trabajo, además, de las que a continuación se señalan:

- a) Marcar la tarjeta o registrar el libro de asistencia, tanto a la entrada como a la salida, según contemple el horario de trabajo en los respectivos contratos de trabajo y en este Reglamento.
- b) Realizar personalmente la labor convenida.
- c) Cumplir el horario de trabajo observando exactamente las horas fijadas de entrada y salida.
- d) Cumplir las órdenes que reciba de los ejecutivos de la empresa y de su(s) jefe(s) que estén de acuerdo con las obligaciones que impone el contrato y este Reglamento, como igualmente, guardar el debido respeto a las personas antes señaladas.
- e) Observar buen comportamiento, orden y disciplina desde su llegada al establecimiento hasta el retiro de él. No discutir ni reñir con sus compañeros.
- f) Guardar reserva acerca de los detalles, formas de trabajo y secretos que se emplean, métodos y normas y todo lo relacionado con el giro del negocio que desarrolla la empresa. Se prohíbe tomar películas o fotografías dentro de la empresa y de sus instalaciones, sin previa autorización.
- g) Ordenar y cuidar los útiles, maquinarias, herramientas y materiales que se le entregan a su cargo, preocupándose por la buena conservación y limpieza de éstos.
- h) Comunicar al Departamento de Personal sus cambios de domicilio tan pronto como se efectúen.
- i) Trabajar indistintamente en los turnos o en los lugares o máquinas que su jefe señale, teniendo presente las necesidades de la empresa.
- j) Presentarse a su trabajo a las horas exactas convenidas en el contrato, en condiciones físicas y mentales adecuadas para cumplir con sus labores. Los atrasos que acumulados superan una hora dentro del mes serán considerados incumplimiento grave de las obligaciones del Contrato de Trabajo.
- k) Dar cuenta inmediata a su superior en caso de accidente e incidente, por leve que sea, a fin de tomar las medidas correspondientes de seguridad, otorgándole un comprobante si procede para atención médica.
- l) Dar aviso dentro de las veinticuatro horas al Departamento de Personal en caso de inasistencia por enfermedad o por otra causa que lo impida concurrir transitoriamente a su trabajo.
- m) Solicitar por escrito a su jefe el permiso para salir del establecimiento, indicando las horas de salida y regreso y la forma de recuperar el permiso.
- n) Dar aviso personalmente de las pérdidas de las herramientas, materiales y de los elementos de protección y seguridad personal entregados a su cargo.
- o) Solicitar el comprobante de salida de su jefe, cuando por la naturaleza de su trabajo, deba sacar bulto o paquetes. Sin este requisito no podrá sacar elemento alguno del establecimiento, sean herramientas, materiales o restos de materiales.
- p) Dar cuenta a la empresa, en forma inmediata, de cualquier enfermedad infectocontagiosa que afecte al trabajador o a cualquier otra persona de su grupo familiar o que viva en su hogar.
- q) Concurrir y terminar los cursos de capacitación y/o perfeccionamiento, en que se haya inscrito o empezado a concurrir. La infracción a estas obligaciones se estimará como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
- r) Dejar limpio, aseado y ordenado el lugar de su trabajo al retirarse de su jornada.
- s) Abstenerse de fumar dentro de las oficinas o dependencias de la empresa, de acuerdo con la Ley N° 20.105.
- t) El trabajador deberá cumplir y participar en las medidas que adopte la empresa para prevenir pérdidas por robos, hurtos o extravío de materiales, insumos o productos, herramientas de

trabajo, elementos de protección personal, etc., además, deberá contribuir a evitarlos, con el objeto de que la Empresa resguarde su patrimonio.

Para estos efectos, la empresa mantendrá, un sistema aleatorio de revisión e inspección a los colaboradores, en una dependencia habilitada para tal efecto. En el área de salida de los trabajadores una luz errática, la cual se enciende de color rojo o verde, en forma aleatoria, al presionar el trabajador un interruptor. Todo trabajador que pase por el lugar de control debe accionar el sistema, en el caso de encender la luz roja, la persona es revisado, según lo indicado en el inciso primero de este punto; en caso contrario, si la persona presiona el interruptor y le resultare luz verde, ésta no será chequeada.

Estos controles tendrán el carácter de preventivo, y no el de investigatorios o pre-policial. Por consiguiente, no se aplicarán a personas especialmente determinadas, ni frente a situaciones sospechosas.

Será obligación de todo trabajador de la empresa someterse a los controles que disponga la empresa para los fines antes indicados y que tienen por objeto prevenir y evitar el consumo de drogas y estupefacientes y que se labore bajo los efectos de estas sustancias o bajo los efectos o influencia del alcohol.

Los controles que efectúe la empresa serán objetivos, despersonalizados y garantizan la privacidad y dignidad de los trabajadores. La ejecución de estos controles podrá ser uniforme respecto de todo el personal de la empresa o en caso de selección, ésta presentará un carácter aleatorio, según se indica en los siguientes artículos.

- u) Todo personal deberá informar si padece de alguna enfermedad que requiera portar medicamentos, y de ser así, tendrá que informar a su jefatura directa y a área prevención. Recordar que estos deberán quedar en sus lockers.

k) Obligaciones para los trabajadores que ingresen al interior de una embarcación de la empresa o a los centros de cultivo en mar o lago.

1. Deben presentarse en su lugar de trabajo con su ropa de trabajo completa, limpia y ordenada.
2. En todo momento el trabajador deberá portar correctamente abrochado su chaleco salvavidas y botas puestas.
3. Al ingresar al bote, jaulas o pontón, el trabajador deberá pasar por las barreras sanitarias que mantenga la empresa de manera de controlar el ingreso de agentes externos.
4. En ningún caso se podrá fumar en el interior de una embarcación.
5. Avisar de inmediato a quién corresponda de anomalías como fallas, roturas o inexistencia de implementos esenciales en embarcaciones, así como roturas estructurales o de mallas en balsas jaula, asimismo de las que puedan presentarse en los pontones o instalaciones destinadas a habitabilidad de la empresa.
6. Será obligatorio también por parte de los Jefes o Asistentes de Centro y Pisciculturas, comunicar de manera inmediata cualquier irregularidad, hecho, evento, acción o situación que contravenga el presente reglamento y/o altere convivencia, a su Superior Directo, Administración o en su defecto a Personal de Seguridad de la Compañía.

4.4.2.- PROHIBICIONES

ARTICULO 52.-

Les está prohibido a los trabajadores:

- a) Presentarse a su trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas y sustancias psicotrópicas o consumir bebidas alcohólicas, drogas o las sustancias antes indicadas durante la jornada de trabajo o dentro del establecimiento o lugares de trabajo.
- b) Salir del establecimiento durante las horas de trabajo por cualquier causa sin permiso escrito de su jefe.
- c) Trasladarse de una sección a otra sin la autorización de sus jefes.
- d) Ocultar inasistencias o atrasos propios, o de algún compañero de trabajo, marcar libro de asistencia o tarjeta por otra persona o alterar datos de éstas. Estos hechos se considerarán falta de probidad.
- e) Comercializar productos iguales o similares a los que fabrique o pueda elaborar la industria como, asimismo, que se consuman o usen en el proceso productivo.
- f) Entregar, informar, sustraer o vender datos sobre la tecnología, procesamiento o métodos y todo otro antecedente de carácter reservado de la empresa.
- g) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos a la empresa, de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con el establecimiento.
- h) Formar grupos, conversar, leer, realizar llamadas telefónicas o dedicarse a otros asuntos ajenos a las labores que se hayan encomendado.
- i) Usar lenguaje inadecuado y participar en acciones obscenas.
- j) Permanecer en el establecimiento fuera de las horas ordinarias de trabajo, salvo en caso de estar autorizado o realizando trabajo extraordinario, o alguna actividad cultural o deportiva autorizada por la empresa para la cual debe entregarse una lista en duplicado al Departamento de Personal.
- k) Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha de las labores o que menoscabe el orden y disciplina del establecimiento o de los lugares en que se encuentra trabajando.
- l) Vender u ocupar fuera de la fábrica o cambiar la ropa de trabajo y elementos de seguridad proporcionados por la empresa. De ocurrir se considerará falta de probidad.
- m) Fumar dentro de las oficinas o instalaciones de la empresa, según Comunicado de Gerencia adjunto en Anexo III.
- n) Consumir alimentos en los lugares de trabajo.
- o) Marcar anticipadamente el ingreso al trabajo o con retardo la salida de manera premeditada. Se debe tener presente que la única forma de comprobación del tiempo trabajado ordinario y extraordinario es la tarjeta de control.
- p) Sacar fuera del recinto de la empresa los elementos de seguridad de propiedad de ésta y que reciben los trabajadores; salvo que el trabajador expresamente lo requiera, lo cual será justificado por el jefe inmediato del o los trabajadores que se encuentren en esta situación.
- q) Ingresar y usar radios, aparatos musicales, televisores, juegos de entretenimiento, juegos de computación o cualquier otro o utilizar los equipos computacionales en juegos de entretenimiento.
- r) Acceder a Internet para cuestiones personales sin autorización de la jefatura de la empresa.
- s) Usar los equipos de computación de la empresa para almacenar películas, bandas sonoras o material pornográfico.
- t) Sacar fotografías y/o realizar filmaciones a las dependencias de la Compañía, trátense de Plantas de Procesos, Centros de Cultivo y Pisciculturas, sin la autorización de Gerencia.
- u) Encender fuego o fogatas dentro del recinto de la empresa.
- v) Usar maquillaje, accesorios personales como reloj, pulseras, anillos, piercing al interior de las salas de proceso, así como por el riesgo de atrapamiento
- w) Queda estrictamente prohibido modificar ropa de trabajo: ya sea buzos térmicos, 1° o 2° Capa, Parka corporativa, etc.

- x) Divulgar información confidencial o datos usados por el empleador para la conducción de sus negocios, sean estos listados de precios, costos, productos e insumos, negocios y proyectos, proveedores nacionales y extranjeros, cartera de clientes, información contable, sistemas informáticos, comercio exterior, bancaria y logística, y en general de cualquier otra a la cual tenga acceso con motivo de sus funciones. Dicha prohibición se hace extensiva a la información, de cualquiera naturaleza, relacionada con el empleador respecto de cualquiera de sus filiales, y sus respectivos clientes. La obligación de reserva del trabajador será permanente salvo que la Compañía haga pública dicha información. La constatación de esta prohibición se estimará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, pudiendo la Compañía declarar el término de la convención, sin indemnización alguna.
- y) Para personal que trabaja en los centros de cultivo
 - a) Consumir productos del mar como mariscos, pescados, etc., que no sean productos alimenticios comercializados y adquiridos por la empresa.
 - b) Bañarse en el mar, y realizar actividades ajenas a los procesos productivos de la empresa.
 - c) Extraer y/o trasladar recursos naturales, tales como, mariscos, pescados, animales, vegetales, que se encuentren en el lugar correspondiente a la concesión o fuera de ella

4.4.3.- INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS.

ARTICULO 53.-

Los reclamos, peticiones, sugerencias e informaciones individuales o colectivas serán formulados por él o los interesados, por escrito al Jefe Directo.

En caso de inconformidades con la respuesta obtenida del reclamo, petición o solicitud de información, se realizará por medio de una carta escrita dirigida al Gerente de Personas.

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos. Salvo que se trate de agresiones físicas que alteren el normal desarrollo de las actividades o pongan en riesgo la seguridad en las faenas, caso en el cual se pondrá término al contrato de trabajo del agresor de conformidad a la legislación laboral.

4.5.- TÍTULO IV: SANCIONES

4.5.1.- SANCIONES

ARTICULO 54.-

El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y Organismo Administrador, podrá ser sancionado según casos con amonestación verbal o escrita dependiendo de la gravedad de la falta y/o de la conducta del trabajador desde que ingreso a la empresa lo anterior tratándose de infracciones a las normas de orden higiene y seguridad.

Las categorías de sistema amonestación, la cual de acuerdo con su gravedad podrá ser:

- I. Amonestación Verbal
- II. Amonestación escrita con copia a Gerencia de Personas.
- III. Amonestación escrita con copia a Gerencia de Personas y Dirección del Trabajo.

Cuando el trabajador, le sea aplicable una amonestación contemplada em este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante el Comité Paritario y/o Dirección del Trabajo que corresponda.

Lo señalado anteriormente en ningún caso deberá entenderse como renuncia o posposición de la facultad de la compañía para que, y sin perjuicio de las sanciones consignadas en los artículos anteriores, pueda simultáneamente resolver el término del contrato de trabajo.

4.5.2.- EN MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO

ARTICULO 55.-

Extracto Ley:

“Artículo 131” Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

- a) recintos donde se expendan combustibles;
- b) aquéllos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- c) medios de transporte de uso público o colectivo;
- d) ascensores.

“Artículo 133” 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.

4.5.3.- RECLAMOS VARIOS

(Ley 16.744 y D.S 101)

ARTICULO 56.-

Los trabajadores o sus causahabientes, así también como los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles, ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Seremi de Salud respectivo o del organismo administrador, recaídas en cuestiones de hecho y 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 ulteriores recursos.

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 la Superintendencia de Seguridad Social.

Cualquier persona o entidad interesada, podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico, por la Seremi

de Salud, organismo administrador e Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no un origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social, resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTICULO 57.-

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 debe conocer esa 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 la oficina de la Comisión o de la Inspección referida.

ARTICULO 58.-

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

1. 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 Ley y por la Ley N° 16.395.
2. 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 69 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 59.-

Los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

ARTICULO 60.-

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 trato o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Orden, Higiene y

Seguridad, tiene 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 deben informar al Ministerio de Salud los accidentes o enfermedad 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.

ARTICULO 61.-

La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hace en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por la Seremi de Salud.

ARTICULO 62.-

Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla 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.

Las demás denuncias deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

4.5.4.- MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 63.-

El objetivo es garantizar a toda persona 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. Además, se pueden presentar con antecedentes suficientes, las reclamaciones judiciales para velar su cumplimiento.

ARTÍCULO 64.-

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 sindicalización o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

ARTÍCULO 65.-

Los directamente afectados por una acción u omisión que signifique discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el Juez de Letras de su domicilio o ante el empleador, particularmente dirigirse a la Gerencia de Personas.

ARTÍCULO 66.-

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Por su parte, conducta de acoso es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador o trabajadora con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley N° 20.422)

Para el caso de que se integren trabajadores o trabajadoras con capacidades disminuidas, se propenderá a lo siguiente:

- a) Incluir la integración en los valores y cultura de la empresa.
- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio trabajador o trabajadora y de la faena en su conjunto.
- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la empresa.
- e) Realizar entrenamientos a los trabajadores y trabajadoras discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

4.5.5.- INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

PROCEDIMIENTO DE RECLAMO LEY 20.005 ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO

ARTICULO 67.-

Se entiende por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o

perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Entendido este concepto se establece que en esta empresa queda estrictamente prohibido, de acuerdo a la normativa vigente, a todo trabajador acosar sexualmente a otro.

Las relaciones interpersonales deberán ser establecidas bajo un marco de respeto mutuo de manera de contribuir con la generación de un clima laboral adecuado. El personal debe comunicarse entre sí, sean pares, subalternos o superiores, en términos respetuosos y sin la utilización expresiones indebidamente las que normalmente tienen por objeto ofender al interlocutor. En este sentido:

- A) Se prohíbe realizar conductas que atenten contra la contra la honorabilidad y dignidad de las personas
- B) El personal no deberá usar expresiones verbales o gestuales con un contenido erótico en sus comunicaciones.
- C) Se prohíbe exponer y difundir por cualquier medio, conducta de tipo pornográfica.

Referente al procedimiento que se someterán las denuncias de acoso sexual se señala lo siguiente:

- a) Todo trabajador de la empresa que se vea afectado por conductas o hechos calificados por la ley como acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos a su empleador o a la Inspección del Trabajo respectiva.
- b) Si la denuncia se realiza ante el empleador deberá presentarse por escrito ante el Gerente Personas o en su defecto Inspección del Trabajo. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por acoso sexual, la definición proporcionada por la Ley N° 20.005.
- c) La denuncia que presente el afectado por una conducta de acoso sexual, debe contener la información que se indica:
 - I. Individualización completa del denunciante.
 - I. Función y departamento o unidad en que se desempeña.
 - II. Jefe Directo.
 - III. Exposición de los hechos que motivan la denuncia, proporcionado todos los antecedentes que permitan una adecuada investigación.
 - IV. Individualización del denunciado.
 - V. Fecha de la denuncia.
 - VI. Firma del denunciante
- d) Recepcionada la denuncia de acoso sexual, la empresa adoptara las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de espacios físicos, la redistribución de la jornada, y otras que el mérito de los antecedentes amerite según sea el caso.
- e) Procedimiento de Investigación interna: el Gerente General y en su ausencia el Gerente de Operaciones o Gerente Personas, tiene la facultad exclusiva de designar una persona para que realice una investigación y en plazo máximo de 30 días corridos le entregue un informe escrito. Dicha investigación deberá contemplar los siguientes aspectos:
 - I. La investigación debe constar por escrito, con actitud imparcial del investigador, para lo cual deberá utilizar un lenguaje descriptivo de hechos, y carente de juicios de valor o interpretaciones subjetivas.
 - II. La investigación debe ser llevada en estricta reserva, es decir con carácter de absoluta confidencialidad de la información.
 - III. Debe garantizar que ambas partes (denunciante y denunciado) sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos o hechos.
 - IV. El investigador tendrá sólo mientras dure la investigación, la capacidad de realizar las gestiones orientadas a precisar y completar la tarea asignada.

El Gerente Personas o de Operaciones una vez recepcionado el informe, remitirá en un plazo máximo de 5 días copia de las conclusiones a la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo podrá efectuar observaciones por escrito al informe enviado por el empleador, las que serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Referente a las sanciones; El empleador, con el mérito del informe de investigación, con o sin las observaciones que formule la Inspección del Trabajo, establecerá las sanciones y/o, ordenará archivar los antecedentes, informando a los involucrados en la denuncia de los que dejará constancia escrita. En caso de que se determine la aplicación de sanciones, estas se harán dentro de los siguientes 15 días corridos, contados desde la recepción del informe, de acuerdo a lo estipulado en art. 40º del presente Reglamento Interno. Además, de conformidad a las normas legales vigentes, el empleador podrá de acuerdo a los antecedentes, adoptar como sanción la terminación del contrato de trabajo, invocando para tal efecto la causal de acoso sexual que se incorpora al número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

4.5.6.- DERECHO IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Ley 20.348 “resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.”

ARTICULO 68.-

El procedimiento de reclamo por infracción al principio de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo se regulará conforme se indica a continuación:

- a) El empleador deberá dar cumplimiento al principio de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, para lo cual contará con una descripción de cargos que se adjunta.
- b) No se considerarán discriminatorias, las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, idoneidad, responsabilidad o productividad.
- c) Todo trabajador o trabajadora de la Empresa que considere se haya infringido el principio establecido, tendrá derecho a presentar un reclamo por escrito a la gerencia de recursos humanos, el documento de reclamo deberá expresar con detalle y claridad los fundamentos del mismo y ser entregado al departamento de Personas de su división.
- d) El reclamo escrito dirigido a Gerencia de Recursos Humanos deberá señalar lo siguiente:
 - Nombres, Apellidos.
 - RUT.
 - Domicilio Actualizado.
 - Teléfono de contacto.
 - Cargo específico que ejerce.
 - Unidad o departamento a la cual pertenece.
 - La remuneración que percibe, tanto respecto de él o la reclamante.
 - El o los nombres y la remuneración que percibe el trabajador o trabajadora que estaría ejerciendo el mismo trabajo y recibiendo mayor remuneración.
 - Además, una relación detallada de los hechos, materia del reclamo y sus fundamentos.
- e) Presentado el reclamo, la empresa tendrá un plazo no mayor a 30 días para entregar una respuesta por escrito y fundada al trabajador o trabajadora, la que será notificada personalmente, o en su defecto, por medio carta certificada enviada al domicilio consignado por éste o ésta en su respectivo reclamo.

- f) En caso de que el empleador acoja el reclamo, tomará las medidas necesarias con el fin de corregir la desigualdad de remuneraciones reclamada y tendrá su primer efecto en el mes en que se aprueba la resolución por parte de la empresa.
- g) Recién una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación.

4.5.7.- MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Los incisos 1º y 2º del artículo 66 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el artículo 2 de la Ley N°21.371, disponen:

“En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación”.

De igual manera el inciso 2º del artículo 66 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado en la Ley N°21.441, dispone:

“En caso de fallecimiento de padre o madre, todo trabajador tendrá derecho a cuatro días hábiles de permiso laboral pagado.

Igual permiso se aplicará, por cuatro días hábiles, en caso de fallecimiento de un hermano o hermana del trabajador”.

4.6.- TÍTULO V: PROCEDIMIENTOS SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

De acuerdo al artículo 183-Y del Código del Trabajo, Salmones Blumar Magallanes SPA. reconoce expresamente la vigencia de los derechos fundamentales de todos los trabajadores que laboran al interior de la empresa, entendiendo que dichas garantías constitucionales constituyen límites a las facultades de organización y dirección de la empresa. Agrega, además, la citada disposición que la usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. A saber: Salmones Blumar Magallanes SPA. 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. Por lo tanto, cada trabajador o trabajadora, cuando considere que sus derechos fundamentales fuesen violados, este mismo deberá redactar una carta de puño y letra, expresando todos los antecedentes de la situación, sus datos personales, su cargo y el área donde desempeña sus labores, siendo este documento dirigido al departamento de personal, el cual deberá dar respuesta en un plazo no mayor a 5 días hábiles determinando así la medida correctiva que conlleve al caso.

4.7.- TÍTULO VI: DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION

ARTÍCULO 69.-

POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Con el objetivo de establecer las directrices generales para la protección de los activos de información utilizados en los procesos de la Compañía, los trabajadores deberán dar cumplimiento a la política general de seguridad de la información aprobada por el directorio de la Compañía en sesión de fecha 25 de noviembre de 2019, la cual tiene como objetivo otorgar continuidad a los procesos operativos de la Compañía, protegiendo los activos de información frente a amenazas internas y externas que atenten contra la confidencialidad, integridad y la disponibilidad.

4.8.- TÍTULO VII: SUBCONTRATACIÓN

4.8.1.- RESPONSABILIDADES DEL MANDANTE

De acuerdo a lo descrito en el Código del Trabajo artículo 183-E, y la Ley de Subcontratación, la empresa principal tiene la obligación de 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. De esta forma, es de responsabilidad de Salmones Blumar Magallanes SPA las materias sobre higiene y seguridad en el trabajo respecto de los trabajadores del contratista y subcontratista cuando éstos prestan servicios en su obra, empresa o faena.

4.9.- TÍTULO VIII: PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

ARTICULO 70.-

Con el objeto de establecer las causas de los accidentes e incidentes que ocurran en la empresa se debe efectuar en cada caso una investigación exhaustiva, esta investigación la realizará el Jefe Directo del accidentado pudiendo ser apoyado por el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, sin perjuicio de la que pueda realizar el Comité Paritario y otro organismo autorizado.

Simultáneamente deberá completar formato Reporte Flash y enviar a Depto. Seguridad y Salud Ocupacional correspondiente con copia a su jefatura directa. Posteriormente este reporte se envía por correo electrónico predeterminado.

ARTICULO 71.-

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes e incidentes que ocurran en la empresa. Debe avisar a su Jefe Directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a un compañero, sin perjuicio que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente está obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados. Considerando una falta grave la alteración de información o falsedad de esta.

ARTICULO 72.-

La investigación de accidente debe a lo menos contener: Identificación del accidentado, relato del accidente, orígenes de las condiciones y acciones, recomendaciones para evitar que se repita el hecho no deseado.

ARTICULO 73.-

El Jefe Directo debe hacer llegar el Reporte Flash e Informe accidente del trabajo al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa.

4.9.1.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE E INCIDENTE

ARTICULO 74.-

Toda persona que sufra un accidente a causa o con ocasión del trabajo, por leve que parezca, debe dar cuenta inmediata a su jefe directo, igual caso cuando comienzan los síntomas de una posible tendinitis o enfermedad profesional que se advierta.

De esta manera si un trabajador(a) se accidentase durante la jornada de trabajo, él mismo o su compañero de trabajo más próximo, o cualquier que presenciare al hecho, deberá avisar inmediatamente a su Jefe Directo, a objeto de suministrar al accidentado los servicios de primeros auxilios a través del Previsionista de Riesgos o Encargado de turno. El Previsionista de Riesgos o Encargado de turno otorgará al accidentado la atención de contención necesaria, según su estado, hasta el momento en que el trabajador (a) pueda ser atendido, en conformidad a la ley, por el Organismo Administrador de la ley N° 16.744 al que la compañía se encuentra afiliada.

Si el accidente se produce en el trayecto directo, desde el lugar de habitación al lugar de trabajo o viceversa, deberá demostrarse mediante pruebas fehacientes la veracidad del hecho. Acceder a las prestaciones de la ley N° 16.744, exige contar con la constancia de Carabineros, Hospital o Posta de Urgencia o testimonios de testigos, al no contar con estos requisitos el trabajador pierde sus derechos según la ley.

Si la persona que sea afectada o detecte un incidente deberá informar de cualquier situación anómala directamente a su Jefatura directa, al Depto. Prevención de Riesgos o integrantes Comité Paritario. Con esto ayudará a prevenir un potencial riesgo de accidente.

ARTICULO 75.-

El Jefe Directo de la persona lesionada, deberá velar por que el lesionado sea enviado o atendido por el Previsionista de Riesgos ante cualquier lesión que se les denuncie durante la jornada de trabajo, y se atenderán a la decisión del profesional que lo atienda.

ARTICULO 76.-

El personal no podrá reintegrarse a sus labores después de un accidente de trabajo sin el Alta Médica respectiva y el visto bueno del Jefe Directo.

5. CAPÍTULO 2: PREVENCIÓN DE RIESGOS

5.1.- TÍTULO I: PREÁMBULO

Este Reglamento tiene como objetivo contribuir a reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que ocurran en la empresa y, por consiguiente, hacer más seguro el lugar de trabajo y el comportamiento de las personas.

Este Reglamento se ha dictado de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Supremo N° 40, de 1969, sobre Prevención de Riesgos Profesionales, y al Código del Trabajo.

La empresa está obligada a informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, esto a través de los organismos competentes, al momento de contratar a los trabajadores o al crear actividades que impliquen riesgos.

La Empresa invita a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que se establecen y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar los objetivos y a enriquecer sus disposiciones.

La prevención de riesgos es responsabilidad de cada uno de los miembros de la empresa, de acuerdo a su nivel en la estructura jerárquica de ésta.

5.2.- TITULO II: DEFINICIONES

ARTICULO 77.-

Para efectos de este título se entenderá por:

- a) **Riesgo Laboral:** Condiciones de las actividades en el trabajo que pueden dar como resultado accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (definido expresamente en los artículos 5º y 7º de la Ley 16744.)
- b) **Condición Subestándar:** Cualquier condición física del medio de trabajo que puede causar un accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- c) **Acción Subestándar:** Es toda acción que un trabajador comete, contraviniendo disposiciones y normas establecidas por la Empresa, a través del Departamento de Prevención de Riesgos, Jefaturas Directas, del Comité Paritario y las estipuladas en el Reglamento Interno y Procedimientos de Trabajo, que puedan ser causa de un accidente.
- d) **Zona de Trabajo:** Área en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más trabajadores.
- e) **Accidente de Trabajo:** Toda lesión que sufra el trabajador a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se exceptúa los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tengan relación con el trabajo y las producidas intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al Organismo Administrador.
- f) **Accidente de Trayecto:** El que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo se considera no tan solo el viaje directo, sino tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el respectivo parte de Carabineros u otro medio igualmente fehaciente.
- g) **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa en el tiempo por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- h) **Primeros Auxilios:** Las atenciones primarias que recibe el trabajador lesionado o enfermo.
- i) **Comité Paritario:** El órgano compuesto por seis representantes de la empresa y seis representantes de los trabajadores, destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto Supremo Nº 54 del Ministerio del Trabajo.
- j) **Comité Paritario de Faena (contratistas):** Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos. La constitución del referido Comité Paritario debe regirse por lo dispuesto en el D.S. Nº 54, de 1969. La norma legal establece que cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicio, de acuerdo al D.S. Nº 54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena.
- k) **Programa de Seguridad:** Conjunto de actividades técnicas específicas desarrolladas dentro de ciertos plazos para cumplir objetivos de higiene y seguridad.

- l) **Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, Comité Paritario y Organismos Administrador, que señala las pautas de efectuar un trabajo de forma segura para el trabajador.
- m) **Equipo Extintor:** Elemento o conjunto de elementos destinado para combatir el fuego, que cumpla con la Normativa Chilena.
- n) **Agente Extintor:** Elemento que combate el fuego ya sea por: enfriamiento (agua), sofocación, inhibición o segregación.
- o) **Procedimiento de Trabajo:** Es un conjunto de medidas de Seguridad adaptado en la empresa con el objeto de hacer eficiente y segura la ejecución de un trabajo.
- p) **Intervención de equipo y maquinaria:** Toda acción humana que consistente de realizar tareas de mantenimiento (mecánico, eléctrico, otros), cambio de elementos o piezas, limpieza, lubricación, chequeo o revisiones, control de proceso y materia prima en los equipos o maquinaria.
- q) **Incidente:** un suceso o sucesos ligados al trabajo, en el cual ha sucedido o podría haber sucedido un daño, o deterioro de la salud.
- r) **IPER “Planilla de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos”,** corresponde a planilla de identificación u condiciones generales para la realización de una tarea, actividad y/o trabajo.

5.3.- TÍTULO III: INDUCCIÓN/CAPACITACIONES

5.3.1.- INDUCCIÓN TRABAJADOR NUEVO

Todo trabajador nuevo que ingrese a la empresa o que se ausente, por cualquier razón, por un período superior a 60, días deberá permanecer por un período de a lo menos 4 horas en inducción, la que incluye:

a.- Entrega de información por parte de Administración referente a:

- Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo
- Horarios
- Áreas de trabajo
- Su función dentro de la empresa.
- El contenido de su Contrato de Trabajo
- Otros de interés

b.- Entrega de la información por parte de Prevención de Riesgos de la Empresa sobre los riesgos que entrañarían sus labores y la forma correcta de controlarlos

- Temas de Prevención de Riesgos
- Entrega de Reglamento Interno
- Charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro.
- Procedimiento ante accidentes del trabajo.
- Procedimiento ante accidentes del trayecto.
- Plan de emergencia
- Otros de interés

c.- Entrega de información por parte de su supervisor directo referente a:

- Su trabajo específico
- Lugar de trabajo
- Compañeros de trabajo
- Herramientas, equipos, instalaciones a usar
- Principales riesgos y riesgos críticos del área
- EEPP necesarios para cada actividad
- Otros

5.3.2.- PROGRAMA CAPACITACIONES

Todo trabajador perteneciente a la empresa deberá estar disponible para las capacitaciones obligatorias según la normativa vigente, mínimo debe asistir a los cursos de:

- Primeros auxilios
- Manejo de extintores
- Prevención de Riesgos
- Manejo defensivo (para conductores)
- Operación de equipos y maquinarias (para operadores)
- Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional
- Uso, Cuidado y Mantenimiento de EEPP
- Otras que sean necesarias para el mejor desempeño del trabajador

5.4.- TÍTULO IV: SEGURIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

5.4.1.- OBLIGACIÓN DE INFORMAR DEL EMPLEADOR (ODI/DAS)

ARTICULO 78.-

El presente capítulo se refiere al cumplimiento de la obligación de la empresa de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que implican sus labores. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 40, de 1969, modificado por el Decreto Supremo No. 50 de 1988, ambos del Ministerio de Trabajo y previsión social.

ARTICULO 79.-

La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos y se hará a través del Jefe directo del trabajador, Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y/o del Comité Paritario de la Empresa, el cual cuenta con programas específicos de integración en las funciones para trabajadores nuevos y un Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene del Trabajo con procedimientos definidos que permiten evaluar y corregir las prácticas operacionales y re-entrenar a los funcionarios en general cada vez que sea necesario. El sistema de gestión está, además, integrado con padrones operacionales y los

padrones de procedimiento de rutina, que contienen las instrucciones para ejecutar las tareas de forma correcta y segura.

ARTICULO 80.-

Todos los trabajadores deben tener conocimientos acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control. En este contexto, son los jefes directos, las jefaturas de cada planta con el apoyo del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, los responsables de identificar los peligros y controlar los riesgos laborales, revisar el estado de operación y conservación de los equipos, herramientas e instalaciones; establecer los puntos de intervención de equipos y/o áreas que sea necesario bloquear; verificar el uso correcto de los elementos de protección personal; y en general de adoptar las medidas de control necesarias para la realización de un trabajo de seguro, identificadas en las matrices de riesgo que se presentan a continuación.

5.4.2.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

ARTICULO 81.-

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

- De acuerdo a la actividad desarrollada, se utilizarán los siguientes elementos de protección personal:

Trabajo en bodega:

- Calzado de seguridad con puntera de acero
- Casco de seguridad
- Guantes
- Otros si amerita
- Buzo tipo piloto

Trabajo en Centros de Cultivo:

- Buzo Térmico (Protección a bajas temperaturas).
- Chaleco Salvavidas.
- Botas Térmicas con Puntera de Protección.
- Casco de seguridad (Faenas de descarga maxi sacos de alimento).
- Protección auditiva (electromecánico en sala de máquinas).
- Protección ocular.
- Arnés de seguridad (Para trabajos en altura física).
- Buzo tipo piloto (Trabajos mecánicos varios).
- Otros si amerita, botas, traje de cuero, guantes soldador, etc.

5.4.3.- OBLIGACIONES

ARTICULO 82.-

Sin perjuicio de las normas previstas en el Reglamento Interno de Orden para los trabajadores, se establece que estos deberán acatar las siguientes obligaciones:

- 1) Someterse cuando sean requeridos, a exámenes médicos o psicotécnicos periódicos, para establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollan.

- 2) Operar e intervenir máquinas y equipos solo si está autorizado por jefe directo.
- 3) Transitar por rutas peatonales establecidas y demarcadas, absteniéndose de ubicarse bajo cargas suspendidas
- 4) Intervenir máquinas o equipos detenidos y debidamente bloqueados según procedimientos de trabajo.
- 5) Abstenerse de ingresar a áreas restringidas como subestaciones eléctricas, bodegas químicas, etc. sin autorización
- 6) Utilizar los dispositivos de seguridad tales como sensores, palancas, paradas emergencia, entre otros.
- 7) Informar todos los incidentes y accidentes, con o sin lesión a las personas
- 8) Utilizar elementos de Protección Personal definidos en matriz IPER para cada actividad
- 9) Señalizar y proteger alguna abertura o pozo en el suelo, de manera de evitar caídas.
- 10) Abstenerse de cargar, en forma manual cualquier objeto o elementos que pese más de 25 kilos.

ARTICULO 83.-

Los trabajadores deberán, además:

- a) Acatar y cumplir estrictamente las órdenes e instrucciones impartidas por los jefes, con relación a las normas de seguridad e higiene industrial.
- b) Informar inmediatamente a su jefe, toda situación o condición que considere insegura que a su juicio signifique un peligro para usted o sus compañeros.
- c) Respetar letreros y señaléticas, que adviertan al personal de los riesgos existentes, evitar accidentes y como información al personal.
- d) Respetar los pasillos de circulación, bodega de almacenamiento y la señalización establecida en la Empresa.
- e) Velar que los elementos de protección personal entregados a su cargo, definitivamente o en forma transitoria, se mantengan en buenas condiciones.
- f) Velar que los elementos contra incendios como extintores, red húmeda y de primeros auxilios, se mantengan accesibles y en buen estado. Cualquier anomalía informar a jefe directo o prevencionista turno.
- g) Informar a su jefe directo en forma inmediata, cuando le ocurra un accidente, incidente en su trabajo, dolencia o enfermedad común.
- h) En el caso de ocurrir un accidente de trayecto, se deberá informar inmediatamente a Carabineros, Asistencia Pública o directamente a la mutualidad. En cualquiera de estos organismos deberá quedar constancia escrita.
- i) Prestar toda clase de colaboración a las personas que efectúen la investigación de algún accidente e incidente. Ante la ocurrencia de un accidente la empresa hará en cada caso una investigación minuciosa para evitar futuras repeticiones. Por lo tanto, los trabajadores, de cualquier nivel o cargo, deberán prestar la mayor colaboración, entregando la información que sea necesaria.
- j) Abstenerse de cometer imprudencias, bromas que distraigan su atención y la de los otros trabajadores en áreas de trabajo, que puedan afectar o causar lesiones personales como a sus compañeros.
- k) Hacer uso de equipos de protección personal, como: casco, guantes, anteojos, protectores auditivos, calzado, ropa adecuada cuando sea necesario o así lo disponga el procedimiento de trabajo seguro.
- l) Mantener su puesto de trabajo en orden y limpio.

- m) Informar a su Jefe Inmediato y/o retirar cualquier elemento o hecho que interrumpa la circulación o vías de escape de los recintos de la empresa.
- n) Toda lesión denunciada por un trabajador como ocurrida a raíz o con ocasión del trabajo y dentro de los recintos de la Empresa, deberá ser investigada de inmediato por su Jefe Directo.
- o) Informar a su jefatura directa respecto a un accidente de trabajo, dolencia laboral o enfermedad común que lo afecte.
- p) Aplicar Plan de Emergencia cuando corresponda y participar en simulacros
- q) Dar cumplimiento a las medidas preventivas, establecidas en IPER de las distintas áreas de trabajo, Procedimientos de Trabajo Seguro "PTS", u otras adicionales indicadas por jefatura, Integrantes comité paritario y/o Depto. De Seguridad y Salud Ocupacional.

5.4.4.- PROHIBICIONES

ARTICULO 84.-

Queda estrictamente prohibido:

- 1) Usar ropa suelta, pelo suelto, pulseras, mangas largas y corbatas en los recintos en que se encuentren las maquinarias y equipos de la industria, asimismo no deberá usarse anillos o pulseras
- 2) Portar cualquier tipo de armas en el trabajo.
- 3) Abstenerse de usar los elementos de protección personal y ropa de trabajo que entrega la empresa. La transgresión a estas normas se entenderá como causal incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.
- 4) Ocultar las causas reales de un accidente.
- 5) Vender o sacar fuera de la Empresa, los elementos de protección entregados por la Empresa, para la seguridad de sus trabajadores.
- 6) Presentarse al trabajo en estado de intemperancia, o bajo los efectos de drogas o sustancias psicotrópicas. Ningún trabajador podrá realizar sus labores si presenta síntomas de anormalidad provenientes del estado antes indicado.
- 7) Introducir bebidas alcohólicas, drogas y/o estupefacientes a los recintos de la Empresa.
- 8) Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello. Ajustar, reparar o lubricar maquinarias en movimiento, salvo aquellas cosas que autorice expresamente el Departamento de Mantención.
- 9) Obstruir equipos de extinción tales como: extintores, mangueras o de primeros auxilios.
- 10) Viajar como acompañante del chofer en las grúas horquillas, u otros vehículos, no habilitados para tales efectos.
- 11) Transportar dentro de las instalaciones personas en transpaletas, grúas horquillas, carros, entre otros. Realizar trabajo de altura sin estar debidamente protegido con arnés de seguridad y examen salud correspondiente.
- 12) Abandonar una máquina funcionando sin autorización explícita del jefe a cargo.
- 13) Usar escaleras y escalas en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su inestabilidad.
- 14) Dejar aperturas en el piso sin la protección y señalizaciones adecuadas.
- 15) Ejecutar trabajos o acciones para lo cual no está autorizado.
- 16) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo
- 17) Correr por pasillos, escaleras, patios, entre otros lugares por riesgos de caídas
- 18) Utilizar celular como elemento distractivo en su lugar de trabajo o cuando transita por la empresa.

- 19) Asegurarse que ningún motor o maquinaria sea puesta en marcha, si hay alguna persona en situación de trabajar en ella o de realizar labores de mantención.

5.4.5.- RESPONSABILIDAD DE LA JEFATURA DIRECTA

Será responsabilidad de los Jefes directos, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la empresa, ya sea, por este reglamento o por el Organismo Administrador de la Ley.

5.5.- TITULO V: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y COMITÉ FAENA (CONTRATISTA)

ARTICULO 85.-

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo N.º 66 de la Ley N.º 16.744, si en el establecimiento trabajan más de 25 trabajadores, salvo a las actividades a bordo de las naves, funcionará un Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad, y este se regirá de acuerdo a lo establecido en el Decreto N.º 54 "Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".

ARTICULO 86.-

La empresa facilitará los recursos y tiempo necesario al Comité Paritario y a sus integrantes para: Realización de reuniones, Inspecciones, Investigación de Accidentes, Capacitación y otras actividades propias del mismo.

ARTICULO 87.-

La empresa apoyará al Comité Paritario para que este cumpla con las funciones y obligaciones estipuladas en el Decreto Supremo N° 54.

5.6.- IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos)

Faenas Centros de Cultivo Salmones Blumar Magallanes SPA.

ÁREA DE PRODUCCIÓN:

Actividad	Tarea	Peligro (A las personas, equipos o continuidad operacional)	Evento de riesgo potencial no deseado	Controles existentes y adicionales
Ingreso del personal al centro de cultivo	Desembarco del personal desde la embarcación a pontón.	Golpe de carga	Mala operación de grueo	1.- Se realizar instrucción previa para los tripulantes que realizasen por primera vez el viaje 2.- Se deberá dar instrucción al personal nuevo y visitas sobre los peligros al trasladarse
		Aplastamiento	Corte de eslinga	1.- Utilizar el acceso establecido para realizar el desembarco al pontón. 2.- El trabajador debe desembarcar con a lo menos una de sus extremidades superiores libres para su agarre.
		Manejo manual de cargas (caballería, herrajería, cerco, bidones de combustible, cilindros de gas, equipos de generación)	Caída de material al agua	1.- Se debe desembarcar solo con una pieza de equipaje a la vez. 2.- El equipaje a desembarcar debe permitir la libre movilidad del trabajador.
			Corte del cabo.	1.- Se Deberá revisar previo a cada izaje el cabo que se utilizará y los elementos de izaje, en caso de algún daño o este con algún daño deberá cambiarse inmediatamente. 2.- Requisito estándar de riesgos críticos 07
			Aplastamiento de persona, y miembros	1.- el trabajador no deberá cargar más 25 Kg, siempre y cuando está por su forma no impida la libre movilidad del trabajador.
Sobresfuerzo (Dolor Muscular)	1.- el trabajador no deberá cargar más 25 Kg, siempre y cuando está por su forma no impida la libre movilidad del trabajador. 2.- se deberá realizar el traslado de la carga involucrando a más de un trabajador cuando esta exceda los 25 Kg.			
descarga, en Jaulas y embarcaciones y materiales	Se realiza carga y descarga de materiales y/o sacos de alimento de peces hacia modulo.	Superficies resbaladizas e irregulares	Caídas en pasillos o cubierta	1.- Verificar que no exista ningún tipo de obstáculo dentro del pasillo de tránsito de carga. 2.- Aplicar antideslizante dentro de las zonas de tránsito.
		Desniveles en superficies de trabajo	Caídas de altura	1.- Verificar el estado de la zona de tránsito antes del traslado de la carga. 2.- El trabajador no podrá transportar manualmente más de 25 Kg. Con la finalidad de no impedir la visión en la zona de tránsito.
		Manejo manual de cargas menores, manejo inadecuado (bolsa de alimentos 25 igual o menor, se rompen y vacían al silo o se llevan al módulo) cuando no existe brazo hidráulico)	Sobresfuerzo, dolores musculares	1.- El trabajador no podrá transportar manualmente más de 25 Kg. 2.- El trabajador no podrá trasladar manualmente carga por una distancia superior a los 70 metros.
		Atraque de embarcaciones (Existe personal adicional en la maniobra, personal de apoyo para manejo de vientos)	Corte de manos aprisionamiento (condiciones climáticas)	1.- Para realizar el desembarco, la embarcación deberá estar detenida por completo y amarrada completamente a la zona de atraque. 2.- El trabajador no podrá sacar ninguna extremidad fuera de la embarcación cuando esta se encuentre en movimiento.

			Desestiba de carga (Desplazamiento de la carga en la cubierta)	<ol style="list-style-type: none"> 1.- La estiba de la carga no debe superar la borda. 2.- Se debe realizar el desestibamiento de la carga de forma descendente.
			Golpes por corte de espías (Cabo)	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Verificación previa del cabo a utilizar. 2.- La embarcación debe llegar con velocidad moderada. 3.- La zona de atraque debe estar libre de obstáculo.
			Estructura dañado en bita, misceláneos y/o hormigón (Todo tipo de colisiones contra artefactos navales)	<p>PERSONAS/PROCESO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- La embarcación deberá realizar el atraque a una velocidad moderada. 2.- Se debe tener en cuenta la marea y el estado del viento. 3.- Se debe establecer una comunicación continua con el centro de cultivo con la finalidad de estar al tanto de cualquier contingencia.
			Atrapamiento o extremidades entre estructuras pierna y dedos al afianzar el barco	<ol style="list-style-type: none"> 1.- El trabajador debe tomar la gasa con ambas manos y lanzar esta sobre la bita, evitando el contacto directo entre la gasa y la bita. 2.- El trabajador debe utilizar guantes adecuados a la faena con riesgo de abrasión. 3.- Nunca retirar el nivel cuando el barco está realizando maniobra de atraque.
		Exposición a rayos UV en trabajos en modulo.	Fatiga	1.- Distribuir los horarios de trabajo en jornadas con menor exposición a radiación UV.
			Disminución de la habilidad motriz	1.- Distribuir los horarios de trabajo en jornadas con menor exposición a radiación UV.
			Nauseas	1.- Distribuir los horarios de trabajo en jornadas con menor exposición a radiación UV.
			¿Daño dérmico?	1.- Se debe utilizar elementos de protección personal (Bloqueador solar, gafas contra radiación UV, gorro legionario, polera manga larga).
		Descarga de materiales con grúa (Pallet o Bins, redes, maxi saco)	Perdida de material (Motor eléctrico)	<ol style="list-style-type: none"> 1.- La estiba del pallet o Bins se debe realizar afianzando las 4 puntas de este, evitando la inclinación de la carga. 2.- Los cabos de maniobra deben estar en buen estado (sin evidencia de mechas).
			Corte de eslinga al momento de realizar la carga o descarga	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Se debe establecer una zona de seguridad en la cual deberá permanecer el personal que no participe en la maniobra. 2.- Se debe verificar el estado del estrobo previo al inicio de la faena. 3.- El estrobo debe ser del diámetro adecuado para el movimiento de carga que realizara.
			Caída de las personas al transitar	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Se deberá delimitar la zona de tránsito de los trabajadores. 2.- No se deberá realizar tránsito del personal bajo la carga en suspensión.
			Caída de Material al momento de la maniobra	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Se debe establecer una zona de seguridad en la cual deberá permanecer el personal que no participe en la maniobra. 2.- Se debe verificar el estado del estrobo previo al inicio de la faena.

			<p>Golpes a las personas por Izaje de la carga</p> <p>Aplastamiento al descargar</p>	<p>1.- Establecer una zona de seguridad para el personal. 2.- Por ningún motivo se deberá permanecer bajo la carga en suspensión.</p> <p>1.- El gancho a utilizar en la maniobra deberá contar con el seguro operativo, evitando que la carga se suelte fuera del gancho. 2.- Estándar de Izaje numero 7</p>
		Descarga de pellet en silo	Caída de la persona al interior del silo (Al sacar la rejilla acto subestándar) 10 Mts	<p>1.- En ningún instante se deberá retirar rejilla de protección. 2.- Al realizar limpieza de contorno se deberá contar con un mínimo de dos trabajadores. 3.- El gancho a utilizar en la maniobra deberá contar con el seguro operativo, evitando que la carga se suelte fuera del gancho.</p>
			Atrapamiento de dedos y manos al momento de manipular la carga	<p>1.- En ningún momento el trabajador deberá exponer ninguna de sus extremidades bajo la carga en suspensión. 2.- El trabajador deberá manipular la carga en movimiento mediante vientos, con la finalidad de no entrar en contacto directo con esta.</p>
			Golpe del peso contra la persona.	1.- El trabajador deberá manipular la carga en movimiento mediante vientos, con la finalidad de no entrar en contacto directo con esta.
			Mala Visibilidad del gruero hacia el lugar de descarga	1.- La embarcación debe apegarse de forma simétrica a al lugar de descarga, con la finalidad de garantizar la visibilidad del operador de grúa a los silos de descarga.
			Apalea el silo (para distribución de carga)	1.- La tarea se deberá realizar con un mínimo de dos trabajadores, con esto se contará con el apoyo necesario en caso de alguna contingencia.
		Iluminación deficiente se trabaja durante la noche	Golpes contra las estructuras y maxi	1.- Las faenas se deberán realizar con la suficiente luz de día adecuada, además de esto se deberá establecer luminaria adecuada de apoyo al lugar donde se ejecutará la faena.
Recepción de alimento	Recepción de alimento mediante embarcación con brazo hidráulico.	Atraque de embarcaciones mayores	<p>Atrapamiento entre estructuras</p> <p>Golpes contra la estructura</p>	<p>1.- El trabajador deberá amarrar la embarcación a la bita cuando esta reduzca su velocidad. 2.- El tripulante deberá acceder al pontón por el área establecida para esto, en ningún caso podrá saltar desde la embarcación al pontón.</p> <p>INSTALACIONES: 1.- El patrón de la embarcación deberá evaluar las condiciones climáticas imperantes en el lugar (oleaje, velocidad del viento, etc.). 2.- Se deberá establecer comunicación entre la embarcación y el pontón, con la finalidad de disponer la banda adecuada para realizar el atraque e indicar condiciones adversas que pudiesen existir.</p>
		Desnivel en superficies de trabajo	Caídas a desnivel	<p>1.- Los trabajadores deberán descender de la embarcación una vez esta se encuentre totalmente detenida y apegada en su totalidad a la zona de atraque. 2.- Los trabajadores deberán descender por la zona de acceso dispuesta para esto.</p>

		Utilización deficiente de equipos hidráulicos	Golpes por partes en movimiento, hombre al agua, incendio, corte de cabos	<p>1.- El operador de Grúa deberá estar capacitado por algún agente externo de manera presencial en el correcto uso y verificación del estado del brazo Hidráulico.</p> <p>2.- Se deberá Chequear previamente antes del inicio de la faena que el espacio involucrado, considerando solo a los trabajadores directamente involucrados en la faena.</p> <p>3.- La totalidad de los trabajadores deberá estar al tanto de la faena que se está ejecutando y del inicio y termino de la faena.</p>
		Mal manejo de cargas suspendidas	Atrapamiento o con resultado de muerte.	<p>PERSONAS/PROCESO:</p> <p>1.- El gancho a utilizar en el brazo hidráulico debe contar con seguro para evitar que la carga se deslice sobre este y se precipite al suelo.</p> <p>2.- Se debe realizar una verificación previa al estado de las partes de la grúa, con la finalidad de garantizar el óptimo estado de sus partes y piezas.</p> <p>3.- Se debe contar con una dotación mínima de trabajadores para realizar la faena, contando con un operador de grúa y dos trabajadores en cubierta.</p> <p>4.- La totalidad de los trabajadores que ejecutan la faena deberán estar capacitados en faenas de Izaje de carga, capacitación que debe realizar un agente externo habilitado para esto.</p>
			Caída de material por corte de cabos	<p>1.- Se debe realizar una verificación previa al estado de las partes de la grúa, con la finalidad de garantizar el óptimo estado de sus partes y piezas.</p> <p>2.- El cabo a utilizar deberá contar con la resistencia adecuada, para este tipo de faenas se deben utilizar cabos de 18 mm. PP DanLine Ropa.</p>
			aplastamiento, (al posicionarse en la línea de fuego)	<p>1.- Se deberá establecer una línea de fuego la cual no podrá ser invadida por personal externo a la faena.</p> <p>2.- Los trabajadores involucrados en la actividad deberán establecer una metodología de comunicación vía código de señales previamente establecidos entre los integrantes del equipo de trabajo.</p>
		Utilización de elementos cortopunzantes	Cortes en manos o brazos	<p>1.- Se debe utilizar sistema fijo de apertura de maxi sacos, con el cual el trabajador no debe abrir el maxi saco con ningún elemento corto punzante.</p>
		Limpieza de silos de alimento	Golpes, dolencias lumbares por posición forzada, uso de herramientas,	<p>1.- Se deberá disponer del espacio físico suficiente para el desarrollo de la actividad.</p> <p>2.- Se deberán utilizar las herramientas adecuadas para el desarrollo de la actividad, por ningún motivo se deberá manipular una herramienta para un fin distinto para lo cual está diseñada.</p>
			Caídas de altura mayor 6mtrs	<p>1.- Antes de iniciar la faena se debe verificar que no exista ningún tipo de elemento extraño dentro del silo.</p> <p>2.- Se debe utilizar escalera de acceso anclada a la parte superior del silo (acceso).</p> <p>3.- Se debe utilizar elementos de protección personal (Arnés de seguridad adecuado a la faena).</p>

Alimentación manual	Se realiza alimentación manual de pellets de alimento con paletas. (poruña)	Recepción de alimento (Descarga con grúa al módulo) 90 días app alimentación	Atrapamiento de miembros	1.- El silo deberá estar totalmente vacío al momento de realizar Limpieza. 2.- Las herramientas a utilizar deberán ser utilizadas solo para el fin específico para el cual fueron diseñadas.
			Caída de saco de alimentos por el traslado de la carga en panga (agua)	PROCESO: 1.- la carga y descarga de alimento desde plataforma a embarcación y desde embarcación a modulo se deberá realizar por un mínimo de 2 trabajadores. 2.- Al momento de realizar la carga y descarga la embarcación deberá estar apegada y detenida en su totalidad a la zona de atraque. 3.- Para el traslado del alimento, los sacos deberán estar cubiertos por una lona, con la cual se asegure su afianzamiento.
			Aplastamiento de miembros	1.- Los trabajadores no deberán sobreexponer sus extremidades entre los alimentos paletizados. 2.- Los trabajadores deben utilizar todos los elementos de protección personal adecuados a la faena.
		Manejo manual de carga de pellet (traslado del pontón 25 kilos 1250 kilos)	Sobrecarga del bote (Hundimiento)	PERSONAS/IPROCESO/INSTALACIONES: 1.- Se deberá limitar la carga de la embarcación a un máximo de 1250 Kg. 2.- Se deberá distribuir la carga de manera uniforme con la finalidad de que esta no afecte el equilibrio de la embarcación.
			Sobreesfuerzo, dolencias lumbares,	1.- No se deberá manipular sin ayuda mecánica carga mayor a 25 Kg. 2.- Se deberá ejecutar la actividad con un mínimo de 3 trabajadores con la finalidad de distribuir el esfuerzo físico. 3.- Se debe utilizar para el traslado de la carga a una menor distancia de la embarcación una Transpaleta, con la finalidad de que los trabajadores no realicen un mayor esfuerzo físico producto del traslado de la carga.
		Manejo de herramientas cortopunzantes (cuchillo)	Cortes en extremidades producto del corte de bolsas	1.- El trabajador deberá utilizar cuchillo de manejos proporcionado por el centro de cultivo. 2.- El Cuchillo de manejos deberá ser utilizado dentro de sus implementos con funda de seguridad adecuada al diámetro del cuchillo. 3- Cuando no se esté utilizando el elemento corto punzante este deberá ser transportado dentro de su funda de seguridad.
		Presencia de material particulado polvo pellet	Proyección de partículas, Infección ocular.	1.- Cuando el diámetro del alimento genere mayor presencia de material particulado, se deberá ratificar que el estado de la velocidad del viento este a favor del trabajador.
Áreas de trabajo obstaculizadas	tropezo (Bins de muestra, moto compresores, mangueras)	1.- Se debe delimitar la zona de tránsito por la cual el trabajador deberá circular. 2.- Los espacios de almacenamiento y acopio de materiales y equipos deberán estar identificados y establecidos, con la finalidad de establecer una zona de tránsito libre de obstáculos.		
Alimentación Automática	Se realiza alimentación de peces mediante sistema automático desde pontón.	Manipulación de equipos	Golpes por partes en movimiento (esclusas de alimentación, tortas de AKVA)	1.- Se debe implementar parada de emergencia en lugar donde están las esclusas. 2.- Debe existir una comunicación activa entre operador de sistema y personal en terreno. 3.- Poner señalética de "NO ACTIVAR ALIMENTACIÓN" mientras se esté trabajando en los equipos. Esta señalética debe poner en el PC de alimentación
		Ambientes con altos niveles de presión sonora	Caída escalera	1.- Se debe instalar cinta antideslizante en escaleras de acceso a los estancos. 2.- Establecer señalética USO DE PASAMANOS.

		(Revisiones Blower puntual)	Daños auditivos	1.- Se debe delimitar acceso a solo personal autorizado dentro de sala de generadores. 2.-Obligatoriedad de uso de protectores auditivos certificados Fonos Auditivos)	
		Monitoreo de cámaras	Fatiga mental (8 a 13, 15 20 verano, 8 a 12 - 15 a 17 invierno)	1.- Establecer dos profesionales por turno, con la finalidad de la distribución de jornada de monitoreo, la cual no debe exceder más de 4 horas.	
	Destape de Planza	Desacople de mangueras	Golpe con llave de copla	1.- Uso de protección facial para realizar el trabajo	
			Corte producido por uso de serrucho	1.- Uso de guantes de cabritilla para realizar los cortes	
		destape de mangueras	Impacto de alimento al soplar tubería	1.- Se debe esperar orden radial desde módulo para que operador del sistema de alimentación active el soplador	
		Manipulación de bidones de mortalidad o bolsas desde el módulo, panga, panga, plataforma de ensilaje (60 litros app)	Caída de la carga	1.- Cuando se disponga la mortalidad en tachos, al subirlos a la panga deben ser amarrados en todo su contorno.	
			Piso resbaladizo caída	1.- Establecer zona segura de tránsito, para la manipulación de carga.	
			Sobre cargar panga o bote	1.- Se deberá establecer máximo de kilos a cargar los cuales no deben superar los 800 Kg., dependiendo de la característica de cada bote.	
			Sobre esfuerzo	1.-Se deberán llenar los tachos (120 litros) a un máximo de 3/4 de capacidad 2.- Se deben cargar los tachos entre 2 personas.	
	Extracción de mortalidad normal y masiva	Retiro de mortalidad Masiva (>300 toneladas, 300 -700 toneladas- >=700 toneladas)	Retiro de cerco perimetral	Golpes contra las estructuras	1.- El retiro deberá siempre ser realizado por dos personas 2.- Al momento de ser retiro del cerco este debe quedar afianzado o asegurado de manera de eliminar el riesgo de caída producto del clima.
Traslado de la malla pajarera hacia un paralelo del modulo			Atrapamiento de dedos y manos	1.- Uso de guantes asignados a la tarea 2.- El trabajo se podrá realizar entre dos personas	
Posición de la barcaza frente al módulo amarres de la espía			Golpe de la barcaza contra el modulo	1.- En el caso de que las condiciones climáticas no sean aceptables se deberá utilizar espías que desde el pasillo sean amarradas y palatinamente sea atracado.	
Posición de manguera de extracción Airlift o PAM y succión de la mortalidad masiva.			Acumulación de exceso de mortalidad al pasillo (Generación de gases sulfhídricos)	1.- En el caso de acumulación de mortalidad se deberá realizar mediciones periódicamente para evitar sobre pasar los límites de interacción del personal 2.- Utilización de equipo fullface para el personal que realice la actividad.	
Aglomeración de la biomasa restante en el fondo de la malla			Barotraumas	mal de presión	1.- Se deberá respetar la planificación realizada, en cuenta a tiempos y metros de profundidad. 2.- Cuando la profundidad sea mayor se deberá levantar la malla con el fin de no traspasar los límites. 3.- Uso cartilla evaluación de salud. 4.- Utilización de reloj de buceo y este debe estar en buen estado chequearlo antes de sumergirse
			Osteonecrosis		narcosis
		1.- Se deberán respetar en todo momento los metros de profundidad al sumergirse el buzo el cual su límite serán los 20mtrs.			

			intoxicación por gases (ácido sulfhídrico), por descomposición de materia orgánica.	1.- Cumplir con grilla de mantención de equipos (Moto compresores). 2.- Verificación de la orientación del motocompresor, la dirección del viento debe ser contraria al filtro de aspiración. 3.- Capacitación en plan de acción para emergencias de H2S.
		Relleno y traslado de los sacos o bolsas con biomasa a la plataforma del modulo	Sobre Esfuerzo, dolencias lumbares	1.- Solo se podrá trasladare bolsa con un peso máximo de 25 kg. Envases con mayor peso se trasladará con ayuda de brazos hidráulico.
		Introducción de ácido acético (mortgreen) a bins de almacenamiento	Quemadura en la piel	1.- Utilización de los elementos de protección personal (guantes de nitrilos y careta facial)
			Irritación en mucosas	1.- Utilización de respirador al momento de realizar la actividad.
		Trasvasije a batea o bins	Caída de la carga aplastamiento	1.- No sobrecargar los tachos de mortalidad 2.- El trasvasije se deberá realizar entre al menos 2 personas 3.- Coordinación de la descarga
			Caída del personal hacia la batea o desde la batea al piso durante el corte del maxi	1.- Se deberá generar nudo corredizo antes del llenado para facilitar la maniobra de la descarga de la biomasa
			Hombre al agua al momento de cortar el maxi	1.- Uso de chaleco salvavidas. 2.-Establecer posición segura al momento de tener que realizar la maniobra.
			Caída sobre cubierta	1.- Establecer una posición segura para realizar la maniobra.
			Línea de fuego en el área de giro caída de la carga (aplastamiento)	1.- Establecer una posición segura cuando se realice el Izaje de la carga.
			Caída de la carga sobre el personal	1.- Revisión previa de los elementos de Izaje 2.- Competencias del personal 3.- Estándar de controles críticos n°7
			Condiciones Climáticas adversas (Vientos, lluvia)	1.- Evaluar condiciones climáticas antes, durante y posterior a la tarea.
			Corte de cabo por Izaje de la carga	1.- Revisión previa de los elementos de Izaje 2.- Competencias del personal
			Enzunche y codificación del Bins	Irritación de ojos

	Traslado a plataforma de ensilaje (Menor a 15 toneladas en el día o corridos 7 días) Reporte a SMA y serna pesca 24 horas	Agrupar y recoger la mortalidad	Aprisionamiento o atrapamiento de extremidades con tachos de mortalidad	1.- Uso de EPP. (guantes y botas) 2.- cargas transportadas manualmente no mayoras a 25 kg.
Ensilaje de Mortalidad	Se realiza ensilaje de mortalidad en plataforma con utilización de productos químicos. (Acido Fórmico desnaturalizar la mortalidad)	Traslado de los tachos en panga a la plataforma de ensilaje	Sobre carga de bote hundimiento	PERSONAS: 1.- siempre se debe utilizar chaleco salvavidas. PROCESOS: 1.- no se debe sobrepasar la carga máxima del bote, debe existir señalización que indique la carga máxima. INSTALACIONES: 1.- no se debe sobrepasar la carga máxima del bote, debe existir señalización que indique la carga máxima.
			Dolencias lumbares, Sobre esfuerzo	1.- trasvasije debe ser realizado por 2 personas.
		Manipulación de materia orgánica (necropsia)	Corte por uso de bisturí	1.- uso de bisturí con su mango.
		Trasvasije de los tachos con mortalidad a la olla de molienda (altura)	Derrame del contenido	1.- la olla no debe ser llenada hasta el borde, debe tener marca de llenado máximo.
			Salpicadura del material sobre el personal	1.- uso de EPP (faciales, guantes de nitrilo, angelitos, botas).
			Dolor muscular	1.- trasvasije debe ser realizado por 2 personas.
			Golpe por balde o bidón en la descarga	1.- trasvasije debe ser realizado por 2 personas.
		Manipulación de sustancias químicas operación otra vez de una bomba, postura de tapa con agujero y manguera, (Mezcla)	Contacto de la sustancia química con la piel y/u ojos	1.- solo puede realizar esta tarea personal autorizado y capacitado. 2.- Uso de EPP (guantes, mascara, traje de agua, botas)
		Mala operación de la bomba y olla de ensilaje	Deterioro de la maquina (fatiga de material, sobre carga)	PROCESOS: 1.- Proceso de molienda de acuerdo con tabla de dosificación. 2.- Mantenciones programadas.
		Relleno de la olla de ensilaje	Salpicadura del material ensilado con químico ácido fórmico	1.- Uso de EPP (guantes, mascara, traje de agua, botas).
	Ácido fórmico, contacto, olor	1.- Circuito de suministro de ácido, con protecciones adecuadas y con materiales no afectos a la corrosión. 2.- Uso de mascara facial Fullface		
Descarga en barcaza para mortalidad masiva (succión) (rotura, mala postura, retiro antes de tiempo)	Derrame del ensilado al mar	1.- Cambio de manguera corrugada y coplas en forma semestral.		

		Presencia de gases y vapores	Ambientes contaminados	1.- Plan de acción para fuga de gases y ambientes contaminados.
Muestreo	Se realiza muestreo de peces in situ en balsas jaulas.	Manejo manual de carga (uso de quecha desde la jaula al bins de muestreo)	Sobresfuerzo	1.- Levante de la quecha se debe realizar por 2 personas. 2.- Limitar N° de peces por quechas, que no supere los 25 kg.
Mantenimiento de centro	Se realiza Mantenimiento a los equipos del centro de cultivo.	Ambientes con altos niveles de presión sonora	Daño auditivo	1.- Uso EPP (Fonos Peltor 110).
		Activación de equipos eléctricos (cambios de generador, encendido de fotoperíodo, etc.)	Lugar con equipos energizados	1.- Se debe realizar con equipos desenergizado. 2.- Programar trabajos en reunión diaria. 3.- Usar overol de mantenimiento y zapato aislante. 4.- Utilizar tarjeta de bloqueo.
		Manipulación de herramientas (Martillo, serrucho, coplas, llaves etc.)	Cortes	1.- Uso de EPP adecuados (guantes, zapatos de seguridad, antiparras). 2.- Solo debe ser utilizado por personal autorizado.
			Proyección de partículas (cortes materiales)	1.- Uso de EPP adecuados (guantes, zapatos de seguridad, antiparras). 2.- Solo debe ser utilizado por personal autorizado.
			Golpes por	1.- Uso de EPP adecuados (guantes, zapatos de seguridad, antiparras). 2.- Solo debe ser utilizado por personal autorizado.
		Manipulación de sustancias química (Detergentes)	Ingreso por vías internas, mal envasado, sin rotulación	1.- Deben estar almacenados en la bodega de químicos, con llave. 2.- Debe ser manipulado solo con personal autorizado. 3.- Uso de EPP.
			Contacto dérmico	1.- deben estar almacenados en la bodega de químicos, con llave. 2.- debe ser manipulado solo con personal autorizado. 3.- uso de EPP.
		Limpieza del silo (cambio de alimento medicado, mantención) tolvas y/o guillotina	Cortes, golpes espacios reducidos	1.- Uso de EPP: guantes de seguridad.
			Caída a distinto nivel	1.- Capacitación Procedimiento de trabajo para limpieza de silos. 2.- Utilizar escalera telescópica, como equipo de apoyo de ingreso. 3.- Uso de EPP, uso de arnés, casco, overol, guantes. 4.- Diseñar sistema de anclaje a punto fijo de estructura.
Manejo, carga y descarga de combustibles	Inflamación del combustible	1.- supervisión permanente de la faena. 2.- revisión de niveles para determinación de capacidad.		
Carga y descarga de combustibles (a granel)	Carga y descarga de combustibles desde embarcación a pontón y/o pañol de combustibles.	Atraque de embarcaciones mayores	Golpes por cabos	1.- Amarrarse a las bitas y partes fijas de las balsas jaula.
		Derrames de combustible	Proyección de líquidos	1.- Utilización de medios y elementos adecuados de trasvasijos.
		Descarga inadecuada de combustible al pontón	Amago Incendio	1.- Restringir área de trabajo. 2.- Utilización de ropa antiestática. 3.- EPP: guantes, antiparras. 4.- Zona de trasvasije de combustible definida. 5.- Eliminar toda fuente de calor cercana. 6.- Mantener zona de trasvasije limpia y ordenada.

		Superficies resbaladizas por presencia de combustible	Caída a nivel	1.- Mantenimiento de orden y limpieza.
Cosecha	Se realiza la cosecha de peces al finalizar el ciclo productivo.	Acondicionamiento de la superficie (retiro de equipos sumergidos, barandas, malla pajarera, foto período, conos, cámaras, rotary,	Buceo, soltar tensores	1.- Utilización de medios y elementos adecuados. 2.- Utilización de elementos de protección personal.
		Condiciones climáticas	Colapso de las estructuras	PERSONAS/PROCESO/INSTALACIONES: 1.- Capacitación: Procedimiento de cosecha. Instalaciones: 2.- No soltar más de 2 fondeos continuos o 4 intercalados.
		Uso de cuchillo	Cortes en manos o brazos	1.- Uso EPP (guantes de seguridad).
		Uso de viradores portátiles	golpe o atrapamiento de extremidades en maniobras de virado	1.- Uso de EPP: guantes de seguridad y cascos. 2.- Restringir áreas de maniobras. 3.- utilizar cabos y grilletes en buen estado y de mena de 18 y/o superior. 4.- amarrado de motovirador a estructuras fijas de balsas. 5.- asegurar iluminación de zona de trabajo en faenas nocturnas.
			Sobreesfuerzo en el levantamiento de malla peceras	1.- Realizar cosechas con mallas limpias. 2.- Utilizar medios mecánicos para el levante de las esquinas de las peceras. 3.- Asegurar dotación mínima (4 personas).
Manipulador de alimentos (Cocinero)	Manipulación y preparación de alimentos.	Utilización de herramientas cortopunzantes (cuchillos, abrelatas)	Cortes por cuchillos	1.- Cuchillo específico para cada función. 2.- Compra de alimentos procesados
		Manipulación de líquidos calientes	Contacto con sustancias calientes	1.-Cocina con barrera para evitar la caída de los utensilios con productos calientes 2.- No exceder el máximo de seguridad (3 1/4) de la capacidad de la olla. 3.- Uso del personal contratado para esta labor. 4.- El personal debe contar con el curso de manipulador de alimentos.
		Manipulación de detergentes y desinfectantes	Contacto con sustancias dañino dérmico (Hidróxido de sodio)	1.- Mantenimiento del horno (Limpieza) al momento de terminar de cocinar, con el objetivo de no usar este producto. 2.- En el caso de uso del producto es estrictamente necesario usar los elementos de protección personal indicados en el empaque.
		Mala Higiene (mala conservación)	Intoxicación alimentaria	1.- Revisión del producto antes de ser cocinados, cuando el producto haya sido expuesto a una mala conservación durante el traslado. 2.- El personal que realice esta actividad deberá utilizar termómetro digital asociado a la cocina
		Incorrecta utilización de los implementos (personal no capacitado)	Incendio	1.- Debe utilizar la cocina, personal autorizado, se debe contar con señalética. 2.- Equipar con mantas ignífugas de 2x2. 3.- Mantenimiento de la cocina eléctrica en termino de ciclo. 4.- Sensor de humo y temperatura sobre área de trabajo.
		Carga y descarga de alimentos	Sobre esfuerzo, dolencias lumbares	1.- Los víveres deben ser transportados en envases que no superen los 25 kg.

		Uso de equipos electrónicos (Cocina, hervidor, batidora, minipimer)	electrocución	1.- No utilizar electrodomésticos defectuosos.
		Manipulación de utensilios de cocina (Ollas, sartén)	Quemaduras por elementos de cocina calientes	1.- EPP: guantes para temperatura. 2.- Instalar barandas de seguridad en cocinas eléctricas. 3.- Maestro de cocina debe vestirse con tenida de cocinero (cotona, pantalón, mandil y suecos)
			Golpes por caída de objetos	1.- EPP: sueco de cocina con punta reforzada.
			Cortes por utensilio en mal estado (platos, tasas, etc.)	1.- Generar control de cambio ante vajilla en mal estado.
			Caída a distinto nivel al momento de trasladar bolsas de basura u objetos fuera de la cocina.	1.- EPP: sueco de cocina con planta antideslizante.
			Servicio de comedor, traslados	Caídas al mismo nivel
Limpieza de borde costero	Se realiza limpieza de borde costero en el proceso de playas limpias.	Superficies resbaladizas por adherencia de materia orgánica	Caída a nivel y desnivel,	1.- Transito en el Borde costero en zonas expeditas.
		Manejo manual de carga (Basuras, boyas, neumáticos sobre dimensionadas)	Golpes	1.- Solo transportar basura en bolsas con máximo 10 kg de peso. 2.- El transporte de basura de mayor volumen y peso, ocupar brazo hidráulico.
			Sobreesfuerzo	1.- Solo transportar basura en bolsas con máximo 10 kg de peso. 2.- El transporte de basura de mayor volumen y peso, ocupar brazo hidráulico.
Emergencias y contingencias	Emergencias y contingencias producto de la zona geográfica en donde se emplazan los centros de cultivo.	Alerta de tsunami - Maremoto	Naufragio	PERSONAS: 1.- establecer zonas de seguridad, para evacuación (en alerta) 2.- Kit de supervivencia (para 12 personas) PROCESO: 1.- Capacitar Plan de contingencia ante escape de peces. INSTALACIONES: 1.- Sistemas de alarmas y sensores y sistemas de achiques operativos.
		Problemas de diseño, falla eléctrica	Incendio	PERSONAS: 1.- Equipo de respiración autónoma (01 por centro). PROCESO: 1.- No apoyar lámparas de fotoperiodo en mallas o planzas. INSTALACIONES: 2.- Desenergizar equipos que no se utilicen. 1.- Chequeo mensual de elementos eléctricos en el modulo

		Temporales oleaje fuerte y	Hundimiento o-Naufragio	PERSONAS: 1.- Chequeo diario de pronóstico meteorológico y condición de puerto. PROCESO: 1.- Revisión periódica de amarra de orejas de mallas peceras y lobero. INSTALACIONES: 1.- revisión mensual de fondeos y estructuras de balsa jaulas.
Condiciones sanitarias y ambientales	Condiciones del medio ambiente.	Suministro de agua	Agua potable contaminada	1.- Siempre el consumo de agua embotellada y no de estanque de acopio del pontón. 2.- Capacitación en manual de higiene.
		Presencia de agentes biológicos	Virus, hongos y bacterias	1.- Siempre el consumo de agua embotellada y no de estanque de acopio del pontón. 2.- Capacitación en manual de higiene.
Navegación	Traslado de personal o materiales de menor tamaño.	Desplazamiento fuera de la concesión	Pérdida de contacto radial y visual, naufragio	1.- Planificación y autorización de zarpe por jefatura de centro. 2.- Limitar navegación de embarcaciones menores a 5 milla. 3.- Contar con Handy.
Limpieza de pasillos de balsas jaulas.	Periódicamente se relazan limpiezas de pasillos para la eliminación de desechos orgánicos producidos por las aves.	manejo de equipo motobomba (Sanitario)	Incendio	1.- Utilizar motobombas en buen estado.
			Corte de la manguera, acople inadecuado	1.- Generar control de cambio de elementos en mal estado.

5.7.- TITULO VI: NORMAS ESPECIALES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA EMPRESA

ARTICULO 88.-

5.7.1.- ESTANDAR DE CONTROL DE RIESGOS CRITICOS

- 1- Izaje
- 2- Intervención de Equipos Eléctricos
- 3- Liberación descontrolada de Energía
- 4- Caída mismo/distinto nivel
- 5- Buceo
- 6- Navegación Diurna/Nocturna
- 7- Incendio Artefacto Naval
- 8- Naufragio Artefacto Naval
- 9- Corte / Golpe con Herramienta - Elemento
- 10- Atrapamiento

5.7.2.- ESTANDAR DE CONTROL DE RIESGOS CRITICOS (ECRC)

Cada riesgo crítico tiene asociado un estándar de trabajo mínimo que debe cumplir todo trabajador que desempeñe funciones en instalaciones de Salmones Blumar Magallanes SPA.

5.7.3.- DEL TRÁFICO Y CONDUCCION DE VEHICULOS

Todo tráfico de personal y vehículos deberá hacerse por los lugares de ingreso especialmente habilitados para tal efecto.

El personal que tenga a cargo el control de acceso, como el de control de tiempo, tendrá las responsabilidades y atribuciones para controlar el acceso y salida de los trabajadores, visitas y clientes a las diferentes áreas que cuenta la Compañía.

Los vehículos deberán quedar estacionados en los recintos que la compañía fije para tal efecto.

Sólo pueden conducir vehículos y equipos de carga, aquellas personas expresamente contratadas para tal efecto y aquellas autorizadas expresamente por algún jefe de área.

Se establecen además las siguientes normas especiales que regirán respecto de aquellos trabajadores que conduzcan vehículos motorizados de la compañía.

- a) Todo chofer de la compañía debe tener licencia de conducir al día y sin suspensión, también es válido para todos los operadores de grúas horquillas, grúas plumas, etc.
- b) Cualquier infracción grave al Reglamento de Tránsito, cometida por un chofer de la compañía, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones del contrato y será causal de despido. Igualmente será causal de despido la conducción negligente o descuidada al interior de los recintos de la empresa que produzca o pueda producir un daño material o personal, o que coloque en riesgo las actividades productivas, las del propio conductor o del resto de los trabajadores
- c) Toda infracción y sus recargos, como indemnización o cualquier otro desembolso de cualquier naturaleza derivados de una infracción a las disposiciones del tránsito, o de su conducción negligente o descuidada serán de costo y cargo de la persona que conduzca el vehículo.
- d) Es responsabilidad de cada persona que maneje un vehículo de la compañía, preocuparse que éste se encuentre en buenas condiciones mecánicas y con su documentación completa y al día. Cualquier anomalía deberá informarla de inmediato a su Jefe Directo.
- e) Se prohíbe transportar personas ajenas a la compañía en vehículos de su propiedad o arrendados a terceros, salvo con una orden expresa de su Jefe Directo.
- f) La conducción de vehículos de la compañía por personal no autorizado constituirá incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, habilitando por sí sola y automáticamente a la Compañía para ponerle término.

ARTICULO 89.-

5.7.4.- DE LAS SEÑALIZACIONES DURANTE ACTIVIDADES PELIGROSAS

Todo lugar de trabajo donde deban hacerse excavaciones, dejar cámaras abiertas, posible caída de material desde altura, trabajos de corte y soldadura, deberá protegerse mediante barreras y señalizaciones de peligro, ubicadas en forma visible, de día o de noche.

Será responsable directamente el Jefe Directo a cargo de estas faenas del cumplimiento de estas medidas y de reponer las barreras, guardas o dispositivos que fuere necesario.

ARTICULO 90.-

5.7.5.- DEL USO DE ESCALAS

- a) El trabajador deberá cerciorarse que los largueros y peldaños estén en buenas condiciones. Las escalas en que falten peldaños, los tengan sueltos o, en general, aquellas que se encuentren en mal estado deben ser inmediatamente reemplazadas o dadas de baja.
- b) Las escalas no deberán colocarse en ángulos peligrosos ni se afirmarán contra suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos.
- c) La escala debe tener el largo necesario para poder ser apoyada correctamente (la distancia vertical debe ser 4 veces la distancia horizontal).
- d) Las escalas portátiles deben equiparse con zapatas antideslizantes.
- e) Si no es posible afirmar la escala en ángulo y en forma segura, deberá solicitarse la colaboración de otra persona para sujetar la base (Trabajo que se desarrollen en tierra).
- f) Para subir o bajar por una escala vertical, debe hacerse de frente a ella y con las manos libres de objetos.
- g) El largo de la escala debe ser acorde al trabajo y posición.
- h) No deben usarse los cajones, barriles, sillas, etc., para subir de un nivel a otro o pararse en ellos.
- i) Las escalas portátiles metálicas no podrán apoyarse en lugares donde existen cables con protección ya que, en el caso de estar energizados, podrán provocar la electrocución del trabajador si los bordes metálicos cercenan las protecciones aislantes.

5.7.6.- DE LAS SANCIONES

ARTICULO 91.-

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no constituyan causales de término de contrato de trabajo, podrán ser sancionadas con amonestación verbal y amonestación escrita.

Las infracciones al presente Reglamento Interno darán origen a las siguientes medidas:

La terminación del contrato de trabajo, cuando la infracción constituya una causal de término de contrato de trabajo en conformidad a las disposiciones legales.

Las infracciones que a juicio de la empresa no importen causas justificadas de terminación de contrato, se sancionarán según los casos, con amonestación verbal y escrita.

Para estos efectos se entiende por:

Amonestación Verbal: Consiste en una reprensión que se hace personalmente al afectado, de la cual no queda constancia en su carpeta personal.

Amonestación Escrita: Consiste en una reprensión formal que se hace al afectado, dejándose constancia en su carpeta personal, con alternativa de envío de una copia a la Inspección del Trabajo respectiva, previa calificación del Jefe Directo.

La sanción que se aplicará en los casos de incumplimiento de las normas de este Reglamento se determinará de acuerdo con la gravedad de la infracción y al hecho de tratarse o no de una reincidencia. Por lo tanto, la infracción a las normas de este Reglamento, serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, dependiente de la gravedad de la falta y/o de la conducta del trabajador desde que ingresó a la empresa.

Las medidas disciplinarias de que trata este Título serán aplicadas por las personas que se indican:

- La amonestación verbal la realizarán: los jefes directos y o cualquier jefatura de la Empresa.
- La amonestación escrita la realizarán: los jefes directos y o cualquier jefatura de la Empresa.

La sanción que se aplique al trabajador será notificada a éste por escrito personalmente o por carta certificada remitida al domicilio registrado en el contrato de trabajo.

Ante la aplicación de las sanciones, antes señaladas, el trabajador podrá:

En el caso de amonestación escrita, reclamar por escrito en el plazo de tres (3) días corridos, contados desde su comunicación o desde el tercer día de ingresada la carta certificada en la Oficina de Correos, al Jefe de Personal o RRHH., el cual resolverá en única instancia, en el plazo de tres (3) días desde su presentación.

Las medidas disciplinarias al que infringe sus obligaciones y deberes funcionarios son independientes de la responsabilidad civil o criminal que pueda derivarse debido a los mismos hechos.

6.- CAPÍTULO III: SALUD OCUPACIONAL

6.1.- PROTOCOLOS MINISTERIO SALUD (MINSAL)

6.1.1.- REGULACIÓN DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

ARTICULO 92.-

Salmones Blumar Magallanes SPA velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, 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.

ARTICULO 93.-

Salmones Blumar Magallanes SPA procurará los medios adecuados para que los trabajadores y trabajadoras reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. 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.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. Salmones Blumar Magallanes SPA organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. 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. Para estos trabajadores y trabajadoras, Salmones Blumar Magallanes SPA implementara medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

6.1.2.- LEY N° 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL, APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

ARTICULO 94.-

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos N° 184 del código del trabajo y N° 67 de la ley 16.744, los empleadores deberán adoptar medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuesto a radiación ultravioleta. Cuando los trabajadores deban realizar sus funciones expuestos al sol, la empresa adoptará las medidas necesarias para proporcionar elementos de protección.

ARTICULO 95.-

Decreto N° 97, del 07-01-2010, modificación DS N° 594

6.1.3.- RADIACION ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

Artículo 109 a.- Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Artículo 109 b.- Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Se deberá tomar las medidas según el PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA la EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RADIACIÓN UV DE ORIGEN SOLAR de SALMONES BLUMAR MAGALLANES SPA.

Los índices de radiación que contempla riesgo significativo para la salud de los trabajadores, y se clasifican de acuerdo con el siguiente rango numérico y código de color:

Índice UV	Color	Recomendaciones frente a exposición
1-2	Verde	No se necesita protección, exposición sin riesgo durante el día.
3-4-5	Amarillo	Necesita protección durante las horas centrales del día.
6-7	Naranja	Preferentemente se recomienda evitar la exposición de la piel en forma directa. Uso de gafas con filtro UV-B y cremas con factor de protección solar.
8-9-10	Rojo	Se recomienda evitar la exposición solar durante las horas centrales de día.
11	Violeta	Es imprescindible el uso de cremas con factor de protección solar, Gafas con filtro UV-B.

6.1.4.- PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES

ARTÍCULO 96.-

Los FACTORES PSICOSOCIALES en el ámbito ocupacional, como lo establece la OMS y MINSAL, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2013).

La empresa, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

Es importante considerar que la primera evaluación mediante la aplicación del Protocolo Minsal de Riesgos Psicosociales, dio como resultado Riesgos Bajo en los centros de trabajo de Salmones Blumar Magallanes SPA.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

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

DEL ACOSO SEXUAL “Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual”.

DEL ACOSO LABORAL No deben existir conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores que sean contrarias al derecho que les asiste, así, como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, que sean ejercidas en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

No se puede ocasionar conductas que ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores, debiendo entenderse por tales; cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Estas conductas quedan prohibidas para todo el personal de Salmones Blumar S.A., por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

DE LA CARGA LABORAL. Salmones Blumar S.A. garantiza que las actividades realizadas por sus trabajadores no sobrepasan su capacidad física o psicológica y se compromete a evaluar y hacer seguimiento a cualquier irregularidad producida en ese orden. Así también las horas de permanencia en la faena que sean reguladas por la exigencia del tratamiento de la materia prima no sobrepasarán por ningún motivo la normativa y acuerdos legales llevados con sus trabajadores, respetando en todo momento las remuneraciones y beneficios pactados.

6.1.5.- PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO” (PREXOR)

ARTÍCULO 97-

La Empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, deben confeccionar para la empresa un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a ruido.
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

Para mayor detalle, referirse al “Instructivo para la Aplicación del D.S. No 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos – Ruido”, y a la Guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido”, ambos del Instituto de Salud Pública de Chile.

6.1.6.- PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS (PLANESI)

ARTÍCULO 98.-

Debido al compromiso del Gobierno de Chile respecto de la erradicación de la silicosis, Salmones Blumar Magallanes SPA se enmarca también en dicho proyecto a través de la

implementación, según corresponda a la actividad laboral, del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (PLANESI), de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 99.-

Los trabajadores que se vean afectados por la presencia de sílice, deberán seguir lo establecido en el plan nacional de erradicación de la silicosis (PLANESI), siendo responsabilidad de la jefatura directa, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y directivos; con la asesoría de los expertos en prevención de riesgos, velar porque ello se cumpla.

6.1.7- PROTOCOLO SOBRE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES

ARTÍCULO 100.-

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

- a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- b) Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculoesquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- c) Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 101.-

Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma General Técnica N° 0143 de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo, aprobada por Decreto Exento N° 804, de 26 de septiembre de 2012, del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 102.-

El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo. La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

6.1.8.- ACCIDENTES GRAVES/FATALES

De acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Accidentes Graves y/o Fatales, y respecto a las obligaciones impuestas a las entidades empleadores y los Organismos Administradores de la Ley, en caso de producirse un accidente grave y/o fatal, y en conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, el empleador deberá:

1. Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.
2. Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
3. En caso de tratarse de un accidente fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una entidad empleadora contratista, subcontratista o de servicios transitorios, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.
4. En caso de tratarse de un accidente fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la cual realiza la práctica deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.

6.1.9.- PROTOCOLO VIGILANCIA TRABAJADORES EXPUESTO A CONDICIONES HIPERBÁRICAS.

ARTÍCULO 103.-

El Ministerio de Salud ha elaborado el denominado Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Condiciones Hiperbáricas (Resolución Exenta N° 1.497, 27 noviembre 2017). Cuyo objetivo principal es entregar directrices para la elaboración, aplicación y control de programas de vigilancia en salud, para disminuir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a condiciones hiperbáricas.

Las disposiciones de este punto reguladas por Decreto Supremo N°752/1982 del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento de Buceo para Buzos Profesionales, Decreto Supremo N°11/2005 del Ministerio de Defensa Nacional, que modifica al Decreto N°752, principalmente en lo relacionado con las definiciones de las distintas categorías de buzos y Circular D.G.T.M y M.M Ordinario A-2/002 de 2002, de la Armada de Chile, que establece limitaciones de profundidad, personal mínimo requerido, exámenes y demostraciones prácticas para buceo profesional en el que se emplea aire como medio respiratorio.

ARTÍCULO 104.-

La Empresa deberá identificar la exposición a Condiciones Hiperbáricas, en cuyo caso, es fundamental la existencia y aplicación de una política de seguridad, que junto al necesario manual de aplicación que soporte los programas de seguridad efectivamente implementados y los recursos para sostenerlos.

ARTÍCULO 105.-

Los riesgos laborales asociados al ejercicio de actividades de buceo profesional, derivan de la exposición a agentes físicos, representados fundamentalmente por factores ambientales propios del ambiente en el que la actividad se realiza: condiciones hiperbáricas (presión mayor a una atmósfera absoluta) y un medio cuya temperatura es inferior a la del cuerpo humano (riesgo de hipotermia). Adicionalmente, debido a la necesaria provisión y/o abastecimiento de aire, para satisfacer la demanda de aire respirable y su regulación en condiciones hiperbáricas, existe el riesgo de exposición a agentes químicos, ya que en la mezcla de gases que respira un buzo, además de oxígeno están presentes nitrógeno, dióxido de carbono y eventualmente monóxido de carbono,

contaminante que se puede infiltrar accidentalmente en el sistema de suministro de aire comprimido (buceo asistido). Por ende, de no mediar las condiciones de control mínimas necesarias que eviten el contacto o minimicen la exposición, los trabajadores expuestos a tales condiciones y sustancias, se encuentran bajo una condición de riesgo laboral, cuya extensión en el tiempo pudiera generar daño en su salud.

ARTÍCULO 106.-

Los riegos asociados a variaciones de la presión ambiente, se manifiestan tanto en la etapa de compresión (inmersión/descenso), como durante la etapa de descompresión (emersión/ascenso). En este sentido, se consideran fuentes de exposición laboral a condiciones hiperbáricas, aquellas tareas realizadas en los siguientes procesos.

- Labores de buceo en la Industria General.
- Labores de buceo en la Industria Acuicultura (piscicultura y cultivos).
- Tareas de asistencia en cámaras hiperbáricas en entornos clínicos.
- Trabajos en entornos de aire comprimido (cajones de aire comprimido y perforación de túneles)
- Trabajos en muelle, limpieza de fondo marino, soldaduras y corte submarino, buceo en sitios confinados, buceo en aguas contaminadas, dragados, instalación de explosivos, buceos en altitud, etc.

ARTÍCULO 107.-

Un trabajador expuesto es el que se desempeña laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA). Lo anterior incluye:

- Buzos Profesionales en todas sus categorías.
- Trabajadores de cámaras hiperbáricas.
- Instructores profesionales de buceo deportivo.

6.1.10.- RECLAMACIONES

Se transcriben textualmente los artículos 71, 73, 76, 79, 80, 81, 90, 91 y 93 del Decreto Supremo N° 101, del 29 de abril de 1968.

Se transcribe textualmente los que indica el **Art. 71º** del **Decreto Supremo 101** “ En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.

b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma.

Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador

accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia”.

6.1.11.- PROCEDIMIENTOS

Se transcribe textual lo que indica el **Art. 73º del Decreto Supremo Nº 101**, “Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 del DS 101, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. Nº 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. Nº 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b) Los organismos administradores deberán remitir a las SEREMI la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.

d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley Nº 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

g) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que

eltrabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente a todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional”

6.1.12.- DE LAS RESOLUCIONES.

Se transcribe textual lo que indica el **Art. 76º del Decreto Supremo Nº 101, en su letra k) establece** De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.”

DE LAS COMISIONES MEDICAS Se transcribe textual lo que indica el **Art. 79º del Decreto Supremo Nº 101**, “La Comisión Médica de Reclamo tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley”.

6.1.13.- DE LAS APELACIONES Y RECLAMOS

Se transcribe textual lo que indica el **Art. 80º del Decreto Supremo Nº 101**, “Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la comisión médica de reclamo o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la comisión.

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

DE LOS PLAZOS. Se transcribe textual lo que indica el **Art. 81º del Decreto Supremo Nº 101**, “El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contara desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contara desde el tercer día de recibida en correos”.

Se transcribe textual lo que indica el **Art. 90º del Decreto Supremo Nº 101**, “La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la comisión médica de reclamo:

a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N° 16.744 y de la ley N° 16.395; y

b) Por medio 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, en conformidad con lo señalado en la letra e, anterior. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso”.

Se transcribe textual lo que indica el **Art. 91º del Decreto Supremo N° 101**, “El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77 de la ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días

hábiles para apelar correrá de la notificación de la resolución dictada por la comisión médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha del tercer día de recibida en correos”.

Se transcribe textual lo que indica el **Art. 93º del Decreto Supremo N° 101**, “Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos”.

7.- CAPÍTULO IV: MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393

I. GENERALIDADES

Conforme a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos señalados en el artículo 1º de dicha ley, Salmenes Blumar Magallanes SPA, podrá ser responsable por alguno de esos delitos que los empleados y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones.

Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de Salmenes Blumar Magallanes SPA ha sido una labor permanente de ésta. La cultura de prevención de riesgos y preservación de los estándares empresariales de excelencia hace necesario que todos los empleados acaten las siguientes normas y principios.

II. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS

Artículo 1. Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de Salmenes Blumar Magallanes SPA. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el Código de Conducta y Ética Empresarial dispuesto por Salmenes Blumar S.A., el Procedimiento de Prevención de Delitos y la Política de Prevención de Delitos, en aquello que le concierne.

En toda operación relacionada con la celebración de contratos con proveedores, para la adquisición de bienes o la contratación de servicios, o con clientes para la venta de productos o servicios, ya sea en el sector público como en el privado, todo trabajador deberá actuar de buena fe, con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de la compañía por sobre de toda preferencia o contacto personal.

Artículo 2. Será obligación de todo trabajador conocer y cumplir fielmente el Modelo de Prevención de Delitos implementado por Salmones Blumar S.A. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la Empresa para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir, evitar y detectar la comisión de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley N°20.393. Será, asimismo, obligación de todo trabajador, conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa Salmones Blumar S.A. y las Leyes de la República.

Artículo 3. Será obligación del trabajador evitar conductas que puedan comprometer penalmente a Salmones Blumar S.A. o a alguna de sus filiales. Asimismo, será obligación conocer los canales y procedimientos de denuncia implementados por la Empresa.

Artículo 4. Será obligación del trabajador denunciar toda infracción a las normas de prevención de comisión de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley N°20.393 o de un acto que, eventualmente, pudiera constituir alguno de los antes señalados delitos, del que tome conocimiento por cualquier vía, cometido por personas relacionadas a Salmones Blumar S.A. o a alguna de sus filiales o a sus proveedores, clientes u otras partes interesadas.

Artículo 5. Será obligación del trabajador asistir a los programas de capacitación que entregue la Empresa.

Artículo 6. Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias al Modelo de Prevención de Delitos, dado a conocer por Salmones Blumar a cada uno de los empleados a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por ella. Del mismo modo, se le prohíbe expresamente al trabajador ejecutar cualquier conducta u omisión que implique:

1. Ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, o adquirirlos, poseerlos o tenerlos, sabiendo que provienen de la perpetración de los delitos señalados en el artículo 27 de la Ley 19.913¹ u ocultar o disimular los señalados bienes.
2. Dar, ofrecer, prometer o consentir en dar a un empleado público nacional o a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón de su cargo o a fin de obtener o conservar algún negocio o ventaja de negocios indebida o de influir en las decisiones de dicho servidor público como tal;
3. Solicitar, recaudar o proveer fondos a terceros, con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.
4. Conociendo su origen, o no pudiendo menos que conocerlo, tener en su poder, o adquirir, especies hurtadas, robadas, objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida, sea que las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma.
5. Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, con el objeto de favorecer o por haber favorecido la contratación de un oferente por sobre otro.
6. Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario u beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.

¹ Tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, secuestro, tráfico ilícito de armas, proporcionar antecedentes falsos a la CMF, delitos contra la propiedad intelectual, presentación de documentación falsa al Banco Central, obtención fraudulenta de devolución de impuestos, prevaricación, fraude al fisco, cohecho, secuestro, sustracción de menores, estafa, apropiación indebida y administración desleal, entre otros

7. Ejecutar acciones u omisiones, de modo manifiestamente contrario al titular de un patrimonio de otra persona, cuya salvaguardia o gestión tenga a su cargo, irrogándole perjuicio.
8. Siendo director o gerente de la empresa, interesarse en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la Ley.
9. En perjuicio de otro, apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que hubiese recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título, con la obligación de entregarla o devolverla;
10. Realizar actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin tener la titularidad de los derechos para hacerlo.
11. Procesar, elaborar o almacenar recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no se acredite su origen legal.
12. Introducir o mandar a introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.
13. Procesar, apozar, transformar, transportar, comercializar y almacenar recursos hidrobiológicos vedados, así como productos derivados de ellos.
14. Teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, ordenarle concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, a sabiendas de que éste se encuentra impedido de desplazamiento por cuarentena o asilamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.
15. Poseer, portar, comercializar, tener, importar e internar al país, armas, artefactos, artículos o municiones prohibidas o sujetas a control por parte de la autoridad; o facilitar estas conductas a terceros que se relacionen con la Compañía.
16. Que le está absolutamente prohibido poseer, portar, comercializar, tener, importar e internar al país, armas, artefactos, artículos o municiones prohibidas o sujetas a control por parte de la autoridad; o facilitar estas conductas a terceros que se relacionen con la Compañía.
17. Realizar a alguna de las siguientes conductas asociadas a los delitos informáticos que establece la Ley, a saber:
 - a. Obstaculizar o impedir el normal funcionamiento, total o parcial de un sistema informático, a través de la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de datos informáticos.
 - b. Acceder a un sistema informático sin autorización o de forma ilegítima y superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad; o apoderarse de la información contenida en el sistema, o divulgar la información que obtuvo de manera ilícita.
 - c. Interceptar, interrumpir o interferir, por medios técnicos, la transmisión no pública de información de un sistema informático o entre dos o más de estos.
 - d. Alterar, dañar o suprimir de manera indebida datos informáticos.
 - e. Introducir, alterar, dañar o suprimir de manera indebida datos informáticos con la intención que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos.
 - f. Comercializar, transferir o almacenar con el mismo objeto u otro fin ilícito, a cualquier título, datos informáticos que se hayan obtenido de manera ilícita.

- g. Manipular un sistema informático, mediante introducción, alteración, daño o supresión de datos informáticos o a través de cualquier interferencia en el funcionamiento del sistema.
- h. Entregar u obtener para su utilización, importar, difundir o realizar otra forma de puesta a disposición uno o más dispositivos, programas computacionales, contraseñas, códigos de seguridad o de acceso u otros datos similares, creados o adaptados principalmente para la perpetración de las conductas antes descritas.

Artículo 7.-

Las normas y procedimientos que se contienen en el presente ANEXO, todos referidos al cumplimiento de las conductas establecidas en el Modelo de Prevención de Delitos, que en uso de sus facultades de administración ha dictado Salmones Blumar S.A., presentan un carácter preventivo y educativo, y en ninguna circunstancia tendrán el carácter de pre-policial, investigativo o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.

El incumplimiento a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones anteriormente mencionadas será sancionado de acuerdo lo establecido en este Reglamento.

8.- CAPÍTULO V: ANEXOS

8.1.- PERFILES DE CARGO / DESCRIPCIONES

N	AREA	CARGO	DESCRIPCION
1	ADMINISTRACIÓN	GERENTE COMERCIAL	Su función contempla la dirección, planificación, organización y control de los procesos asociados a la definición de una estrategia comercial y de valor agregado, marketing, desarrollo y control de gestión. Con el objetivo de mantener la mayor satisfacción de los clientes y al mismo tiempo con capacidad analítica orientada a la toma de decisiones.
2	SALMONES	GERENTE FARMING	Contribuir con el cumplimiento de los planes y objetivos estratégicos de la compañía, lo que exige atender estrictamente a las normas, políticas y procedimientos tanto internamente como hacia el exterior, y a su vez propiciar la generación y entrega de información fidedigna y oportuna para la toma de decisiones de los distintos actores de Salmones Blumar S.A..
3	ADMINISTRACIÓN	SUB-GERENTE ADMINISTRACIÓN	Contribuir con el cumplimiento de los planes y objetivos estratégicos de la compañía, lo que exige atender estrictamente a las normas, políticas y procedimientos tanto internamente como hacia el exterior, y a su vez propiciar la generación y entrega de información fidedigna y oportuna para la toma de decisiones de los distintos actores de Salmones Blumar S.A.
4	SALMONES	JEFE ABASTECIMIENTO SALMONES	Liderar y controlar todos los procesos de compra de Salmones Blumar S.A. S.A., tanto de bienes tangibles como servicios, Administración de bodega.
5	SALMONES	JEFE CONTABILIDAD Y TESORERÍA	Administrar los recursos financieros de la empresa, controlando pago oportuno y adecuado de las obligaciones con proveedores, bancos, entre otros.
6	SALMONES	JEFE DE COSTOS CORPORATIVO	Responsable de la planificación, análisis de la información para cálculo de costos de procesos y productos.
7	SALMONES	JEFE DE PERSONAS	Administrar las prácticas de personas correspondientes al ciclo de vida laboral de los trabajadores del área de cultivo de salmones de Salmones Blumar S.A., promoviendo buenas relaciones de trabajo, tanto al interior de la organización como con actores externos a ella y supervisando el quehacer de empresas contratistas respecto de la acreditación de cumplimiento laboral.

8	SALMONES	JEFE DE PLANIFICACIÓN, COMERCIAL Y PROCESOS	Administrar y analizar la información productiva de la empresa en forma actualizada y confiable.
9	SALMONES	JEFE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Responsable de resguardar la seguridad de todos los trabajadores de Salmones Blumar Magallanes SPA. Evalúa, identifica, gestiona y controla los riesgos laborales asociados directamente en nuestras instalaciones, aplica protocolos y, además, incorpora nuevas ideas para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores.
10	ADMINISTRACIÓN	SALES MANAGER	Su función contempla administrar la gestión comercial y desarrollo de la línea productos asignados, de acuerdo a políticas comerciales con el fin de contribuir a rentabilizar los resultados de estas.
11	ADMINISTRACIÓN	PLANIFICADOR COMERCIAL	Es ser el enlace entre el área operativa asociada con el área producción de salmones en los centros de cultivo, plantas primarias y las plantas de procesamiento.
12	ADMINISTRACIÓN	SECRETARIA GERENCIA	Asistir a gerencia, atención de clientes, recepción y despacho de documentos, ingreso de facturas y otros a sistema (ERP), compra pasajes aéreos.
13	ADMINISTRACIÓN	SECRETARIA	Responsable recepción telefónica y valija, atención visitas, apoyar labores administrativas.
15	SALMONES	ANALISTA DE COMPRAS	Apoyo en el proceso de Adquisiciones, solicitud de cotizaciones, generar y emitir de órdenes de compra y seguimiento en apego a la normativa empresa.
16	SALMONES	ASISTENTE RRHH	Apoyar y ejecutar las actividades de los procesos administrativos y documentales del área de personas.
17	SALMONES	ADMINISTRATIVO DE BODEGA	Apoyar las labores de Bodega(s) de la Compañía, siendo responsable de la recepción, custodia y despacho de los materiales de la compañía.
18	ADMINISTRACIÓN	ASISTENTE COMERCIAL	Esta contempla administrar la gestión comercial y desarrollo de la línea productos asignados, de acuerdo a políticas comerciales con el fin de contribuir a rentabilizar los resultados.
19	ADMINISTRACIÓN	ASISTENTE COMERCIO EXTERIOR	Su función contempla ejecutar la gestión comercio exterior, integrar, comunicar con el fin de contribuir a rentabilizar los resultados.
20	SALMONES	ASISTENTE DE CONTABILIDAD	Asistir y apoyar en los procesos contables vinculados a proveedores, activo fijo y costos de todas las áreas de negocio de la compañía.
22	SALMONES	AUDITOR INTERNO	Analizar los distintos procesos de trabajo internos de la compañía, identificando y evaluando los riesgos y controles existentes, de manera de proporcionar oportunidades de mejora al ambiente de control y operación de Salmones Blumar S.A.
23	SALMONES	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	La coordinación y gestión de Seguridad & Salud Ocupacional en las instalaciones de Salmones Blumar S.A.
24	SALMONES	SOPORTE TÉCNICO TI	Encargado del correcto funcionamiento del sistema informático en la empresa. Analiza, evalúa y da solución a todas las solicitudes.
25	SALMONES	ANALISTA CONTABLE	Responsable de la recopilación, control y análisis de la información / documentación administrativa y contable de las áreas de ventas no operacionales, centros de cultivo y plantas de procesos, activo fijo y empresa relacionada.
26	ADMINISTRACIÓN	ENCARGADO DE BODEGA	Su función es ejecutar, recepcionar, revisar, almacenar, actualizar, contribuir, coordinar llevando el registro de la administración de los recursos disponibles, gestionando los procedimientos y protocolos de seguridad y salud ocupacional.
27	SALMONES	ENCARGADO SOPORTE	Encargado de realizar las adquisiciones necesarias en forma oportuna, en cantidad y calidad requerida y a un precio adecuado.
28	SALMONES	ANALISTA CONTABLE SENIOR	Responsable de la recopilación, control y análisis de la información / documentación administrativa y contable de las áreas de ventas no operacionales, centros de cultivo, plantas de procesos, activos fijos, incluye lo relativo a empresas relacionadas.
29	SALMONES	ENCARGADO DE COSTOS	Responsable de analizar y procesar información para cálculo de costos de procesos y productos.

30	ADMINISTRACIÓN	ENCARGADO DE RRHH	Gestionar, asistir y apoyar la ejecución de las acciones del departamento de Personas del área Salmones.
31	ADMINISTRACIÓN	BODEGUERO	Encargado de gestionar, registrar, manipular y dirigir personal, llevar control de inventarios y ordena su distribución.
32	ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR	Apoyar en labores de administración, además de mantener el aseo en dependencias administrativas.
33	SALMONES	GERENTE DE PRODUCCION Y OPERACIONES SALMONES	Su función contempla la dirección, planificación, organización y control del proceso productivo y de operaciones de área Salmones, con foco en el respeto a las personas, seguridad y salud ocupacional, además del relacionamiento con las distintas áreas internas y con organismos regulatorios del sector y autoridades.
34	SALMONES	GERENTE AGUA DULCE	Elaborar, implementar, administrar y controlar un modelo Productivo de Agua Dulce, asegurando la disponibilidad de smolts de calidad y en oportunidad.
35	SALMONES	SUBGERENTE DE OPERACIONES	Elaborar, implementar y controlar un modelo operativo que permita viabilizar y dar cumplimiento en calidad y oportunidad al plan Productivo de Salmones Blumar S.A., con marcada presencia en terreno, foco en el respeto a las personas y la excelencia en la administración de servicios, equipos, materiales e insumos.
36	SALMONES	SUBGERENTE DE PRODUCCIÓN	Elaborar, implementar, administrar y controlar un modelo Productivo que cumpla con los estándares Salmones Blumar S.A. de gestión, con foco en el respeto a las personas y el relacionamiento con las distintas áreas de staff, excelencia operacional y eficiencia en el uso de recursos.
37	SALMONES	SUBGERENTE SALUD	Planificar y controlar el Programa de Salud de peces, para lograr las tasas de sobrevivencia y estado sanitario de acuerdo al estándar de calidad y al volumen de producción presupuestado por la empresa y contribuir a la estrategia de salud costo-eficiente que optimice el resultado de la empresa
38	SALMONES	SUBGERENCIA CONCESIONES, MEDIO AMBIENTE Y CERTIFICACIONES	planificar y controlar el plan de asuntos regulatorios relacionados con medioambiente, concesiones, derechos de agua, área medioambiental y certificaciones de centros de cultivos de salmones y sus filiales.
39	SALMONES	JEFE DE AREA	Administrar las operaciones productivas, operacionales y administrativas de los centros de cultivo a su cargo.
40	SALMONES	JEFE DE CENTRO	Planificar la producción, analizar los datos productivos, programar la alimentación de los peces cultivados y preparar informes técnicos referente al cultivo de salmones. Administrar recursos humanos y materiales.
41	SALMONES	JEFE DE MANTENCION	Controlar y planificar la operación normal de los equipos, asegurar el mantenimiento, reparación o restablecimiento, con el objetivo de dar continuidad a la operación de los centros de cultivos.
42	SALMONES	JEFE DE PROCESAMIENTO	Administrar y controlar servicios de wellboat para cosecha, proceso de matanza y transporte terrestre de materia prima.
43	SALMONES	JEFE DE LOGÍSTICA	Coordinar el abastecimiento y despachos de alimentos para peces, materiales, insumos y combustibles hacia los centros de cultivo y de retorno.
44	SALMONES	JEFE DE ALIMENTACIÓN	Definir y controlar el cumplimiento de las estrategias de alimentación a través de planes de seguimiento periódicos.
45	SALMONES	ENCARGADO DE MANEJOS	Administrar las faenas de manejos de peces en los centros de cultivo y gestión de faenas de apoyo a los centros.
46	SALMONES	JEFE DE SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN	Planificar y coordinar la instalación de toda la infraestructura (vestimenta del centro) de apoyo a la producción de Agua Mar, administrar servicios externos.
47	SALMONES	JEFE PRODUCCION AGUA DULCE	Gestionar y controlar la producción de Smolts en las pisciculturas asegurando una producción estable.
48	SALMONES	JEFE SALUD	Velar y controlar la salud de los peces en cultivo en el proceso de producción de salmónidos en agua dulce o engorda en agua de mar, según corresponda.

49	SALMONES	SUPERVISOR AADD	Supervisar la producción de peces en fase de agua dulce, analizar los datos productivos y supervisar la alimentación de las especies cultivadas en instalaciones propias o maquilas.
50	SALMONES	SUPERVISOR TRASLADO	Supervisar el traslado de peces vía marítima hacia los centros de cultivo.
51	SALMONES	SUPERVISOR DE MANEJOS	Supervisar y apoyar los manejos de peces en los centros de cultivo.
52	SALMONES	SUPERVISOR DE SERVICIOS	Supervisar que los trabajos de buceo y faenas acuícolas de empresas contratistas.
53	SALMONES	SUPERVISOR / CONTROL CALIDAD	Supervisar y control operativo el proceso de acopio, matanza y procesamiento de peces en planta primarias, aseguramiento de la calidad e inocuidad de los productos y procesos.
54	SALMONES	ENCARGADO DE CERTIFICACIONES	Responsable del proceso de certificaciones de la compañía. Ejecutar y/o supervisar para el correcto funcionamiento del sistema de gestión.
55	SALMONES	ASISTENTE DE AGUA DULCE	Supervisar la producción de peces en fase de agua dulce, analizar los datos productivos y supervisar la alimentación de los peces.
56	SALMONES	ASISTENTE DE CENTRO	Asistir al Jefe de centro en la coordinación de actividades planificadas para un buen desempeño productivo del centro.
57	SALMONES	ASISTENTE DE CONCESIONES	Asistir y apoyar los trámites para mantener un registro actualizado de las concesiones y derechos de agua de la compañía.
58	SALMONES	ASISTENTE DE LOGÍSTICA	Coordinar el transporte terrestre y marítimo en las mejores condiciones para asegurar un óptimo traslado de los peces hacia Agua Mar.
59	SALMONES	ASISTENTE DE MEDIOAMBIENTE	Asistir y apoyar las acciones tendientes a promover el cumplimiento y cuidado ambiental de la compañía.
60	SALMONES	ASISTENTE MANTENCION	Apoya la mantención montaje y desmontaje de los sistemas de alimentación de los centros de cultivo.
61	SALMONES	ASISTENTE OPERACIONES	Apoyo y control administrativo de todas las labores que se desarrollan en el área de logística en Puerto Aysén.
62	SALMONES	ASISTENTE DE REDES	Supervisión y controlar la confección y reparaciones de redes de cultivo, administrar inventario.
63	SALMONES	ASISTENTE DE ESTRUCTURA Y FONDEO	Apoyar la elaboración de diseños básicos, planos constructivos y redacción de especificaciones técnicas de artefactos navales, inspeccionar estructuras en terreno.
64	SALMONES	ANALISTA DE PROCESOS	Consolidar, analizar y emitir informes de control de alimentación de peces, garantizar la entrega de información en forma oportuna a gerencia.
65	SALMONES	ENCARGADO DE LOGISTICA Y OP.	Coordinación y administración de lanchas de traslado de personal hacia y desde centros. Control de Combustible y cierre de mes.
66	SALMONES	ENCARGADO DE MANTENCION	Supervisar las condiciones operativas de las instalaciones, máquinas y equipos de los centros de cultivo; gestionar la solución rápida y efectiva a problemas derivados de la contingencia del proceso productivo.
67	SALMONES	ENCARGADO ESTRUCT. Y FONDEOS	Administrar, ejecutar, controlar la mantención e instalación de artefactos navales y jaulas en los centros de cultivo.
68	SALMONES	JEFE DE LOGISTICA	Administrar y coordinar los despachos de alimentos, víveres e insumos hacia los centros de cultivo y carga de retorno, optimizar el tránsito de las naves de servicios.
69	SALMONES	ENCARGADO DE BODEGA	Administrar la(s) Bodega(s) de la Compañía y responsable de la recepción, custodia y despacho de los materiales. Encargado de la administración del Patio de Excedentes en Bodegas San Francisco.
70	SALMONES	BODEGUERO	Recepcionar materiales de proveedores, chequeándolos de acuerdo a los requerimientos, mantención de la bodega orden y limpieza, operador grúa horquilla.

71	SALMONES	CAPATAZ	Cumplir con las labores de apoyo en el cultivo y producción de peces en etapa de engorda, especialmente las de producción, siembra, funciones vinculadas a la alimentación de los peces en cultivo, cosecha y cuidado de peces, mantener limpieza y orden del centro de cultivo.
72	SALMONES	OPERARIO DE CULTIVO	Cumplir con las labores de apoyo en el cultivo y producción de peces en etapa de engorda, especialmente las de producción, siembra, funciones vinculadas a la alimentación de los peces en cultivo, cosecha y cuidado de peces, mantener limpieza y orden del centro de cultivo.
73	SALMONES	OPERARIO ESPECIALIZADO	Apoyar las faenas de manejo de peces en centros de cultivo.
74	SALMONES	OPERARIO AADD	Apoyar el proceso de vacunación de peces tradicional o mediante automatización, apoyar labores inherentes en piscicultura.
75	SALMONES	TRIPULANTE NAVE MENOR	Apoyar en todas la maniobras y labores que indique el Patrón de Nave Menor, con el propósito de maximizar la navegación y seguridad de los pasajeros
76	SALMONES	ELECTROMECHANICO	Mantener las máquinas, equipos, circuitos e instalaciones en óptimas condiciones operativas, tanto eléctrica como mecánicamente centros de cultivos.
77	SALMONES	VETERINARIO	Ejecutar los planes de prevención y control de enfermedades para un óptimo estado sanitario de los peces, velar por la eficiente gestión de recursos para la salud de los peces.
78	SALMONES	CHEFF DE COCINA	Responsable de la elaboración de alimentos para todo el personal del centro de cultivo, cumpliendo con las normas de higiene, calidad y seguridad de la empresa. Mantener y controlar los stocks necesarios de víveres para la dotación del centro de cultivo.
79	SALMONES	ADMINISTRATIVO	Apoyar el Soporte Técnico de la empresa, y apoyo a las labores administrativas de la compañía.
80	SALMONES	ANALISTA CONTROL DE PRODUCCION	Apoyar y analizar la información productiva del área cultivos fase agua dulce y agua mar en forma actualizada y confiable.
81	SALMONES	ANALISTA DE COMPRAS	Responsable del proceso de gestión, selección, calificación, desarrollo y evaluación de desempeño de los proveedores.
82	SALMONES	ASISTENTE AREA ALIMENTACION	Apoyar el cumplimiento de las estrategias de alimentación a través de planes de seguimiento periódicos, responsable de capacitar a jefes y asistentes de centro en estrategias de alimentación de peces.
83	SALMONES	ASISTENTE CERTIFICACIONES	Apoyar del proceso de certificaciones de la compañía. Ejecutar y/o supervisar para el correcto funcionamiento del sistema de gestión.
84	SALMONES	ASISTENTE DE COMUNIDAD Y COMUNICACIONES	Apoyar la ejecución de las actividades referentes al posicionar la gestión de sostenibilidad en la X y XI región, velando por el cumplimiento de los programas sociales dirigidos a los grupos de interés de la empresa, en el marco de la estrategia de sostenibilidad.
85	SALMONES	ADMINISTRATIVO BODEGA	Recepcionar materiales de proveedores, chequeándolos de acuerdo con los requerimientos, mantención de orden y limpieza, de la bodega, operador grúa horquilla.
86	SALMONES	BUZO	Ejecutar trabajos de buceo y faenas acuícolas en apego a la normativa y estándares de seguridad de la empresa, y supervisar las empresas prestadoras de servicios.
87	SALMONES	JEFE DE ALIMENTACION	Definir y controlar el cumplimiento de las estrategias de alimentación a través de planes de seguimiento periódicos.
88	SALMONES	ASISTENTE DE CONCESIONES	Ejecutar y gestionar los trámites, asesorar, supervisar y promover temas legales relacionados con concesiones y derechos de agua dentro de la compañía
89	SALMONES	INGENIERO SENIOR DE CONTROL DE GESTIÓN Y PLANIFICACION.	Analizar la información productiva de fase agua dulce y agua mar, generar reportabilidad y emitir informes para gerencia.

90	SALMONES	INGENIERO DE PROYECTOS	Desarrollar proyectos de obras de ingeniería en las diversas áreas de salmones con alto contenido en innovación y tecnología.
91	SALMONES	INGENIERO G. ABASTECIMIENTO	Liderar y controlar todos los procesos de compras y licitaciones de Salmones Blumar S.A., tanto de bienes tangibles como servicios.
92	SALMONES	JEFE COMUNIDADES	Coordinar y realizar las actividades referentes al posicionar la gestión de sostenibilidad en la X, XI y XII región, velando por el cumplimiento de los programas sociales dirigidos a los grupos de interés de la empresa, en el marco de la estrategia de sostenibilidad.
93	SALMONES	JEFE DE REDES Y BUCEO	Implementar y controlar un plan de instalación y cambio de redes y buceo que permita viabilizar y dar cumplimiento al plan Productivo de Salmones, con foco en el respeto a las personas y el relacionamiento con las distintas áreas de staff, excelencia operacional y eficiencia en el uso de recursos, como servicios, materiales, bienes, equipos e insumos necesarios para el desarrollo y cumplimiento del plan productivo.
94	SALMONES	JEFE TIC SALMONES	Ejecutar un plan para asegurar las comunicaciones y funcionamiento de los software de soporte en las distintas áreas que contribuyan a mantener la información en línea y segura.
95	SALMONES	OPERARIO DE MANEJO	Apoyar en las faenas de manejo de peces en los diversos centros de cultivo.
96	SALMONES	PLANIFICADOR MANTENCION A.M.	Planificar y controlar la mantención de los equipos de centros de cultivos para asegurar la continuidad a la operación en Agua Mar. Administrar software EAM.
97	SALMONES	TECNICO EN ALIMENTACIÓN Y MUESTREO	Apoyar en los planes de estrategias de alimentación, nuestros de calibración de alimentación y realizar muestreos de peces en los centros de cultivo según los estándares definidos por la compañía.
98	SALMONES	ENCARGADO SOPORTE TI	Ejecutar trabajos de soporte computacional de hardware, software a usuarios y a la plataforma de comunicaciones de los centros de cultivos y oficinas de Salmones y sus filiales, junto con los servicios y elementos que la componen.

8.2.- NORMATIVAS ASOCIADAS AL COVID 19

En el marco la alerta sanitaria que se ha extendido en el país y la nueva fase de apertura que rige desde el 1 de octubre de 2022, considerando además lo establecido en la Ley N°21.342, Salmones Blumar Magallanes SPA establece acciones para la gestión preventiva, dirigidas a prevenir el contagio de COVID-19 en los lugares de trabajo, estableciendo un procedimiento y medidas que permitan brindar protección y tranquilidad para quienes desempeñan sus labores en la Empresa.

En esta nueva etapa del brote de COVID-19, las acciones destinadas a la protección de la salud de los trabajadores(as) y el control de riesgo de contagio estará basada en lo establecido en un Protocolo especial siguiendo lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 21.342 y lo determinado por la Autoridad Sanitaria.

Además, se aplicarán los siguientes principios para la gestión preventiva del riesgo:

La comunicación entre los empleadores y trabajadores para permitir su involucramiento y el conocimiento de la situación en la entidad empleadora respecto a la implementación de las medidas.

El autocuidado de los trabajadores en el cumplimiento de las medidas a implementar, el cuidado mutuo entre ellos y el cuidado de su entorno.

La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Ley 21.342: 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.

ARTÍCULO 108.-

8.2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS - GESTIÓN DEL RIESGO COVID-19

1. Elementos de protección

Se pondrá a disposición mascarillas para los trabajadores que deseen utilizarlas, ya sea de tipo quirúrgica, médicas o de procedimiento o de tres pliegues, N95, KN95 o similar. En los medios de transporte público o privado, incluidos los provistos por el empleador, se recomienda el uso de mascarilla.

2. Lavado de manos

Se sugiere que todos los trabajadores(as) realicen lavado de manos al ingresar a la Empresa como medida de higiene básica.

Para lo anterior, se ha dispuesto de agua limpia y jabón líquido. En los lugares donde no exista fácil acceso a agua limpia o potable, se mantendrá dispensadores alcohol gel o una solución de alcohol al 70%, accesos a la dependencia, reloj control, pasillos, otros.

Salmones Blumar S.A. se preocupará de mantener un stock adecuado de alcohol gel o una solución de alcohol al 70% con registro sanitario del Instituto de Salud Pública, considerando el número de trabajadores y consumo diario.

3. Organización del trabajo y distanciamiento físico seguro

Como medida de prevención se recomienda mantener un distanciamiento de al menos un metro entre los puestos de trabajo. No se dispondrá de aforos específicos.

4. Limpieza y desinfección

- Se realizará una higienización periódica de las áreas de trabajo, manteniendo un buen estado de limpieza, conforme a lo establecido el D.S. N°594, 1999, del Ministerio de Salud.

- Se mantendrán contenedores (basureros) para la disposición de los residuos (mascarillas desechables, papel de secado de mano, guantes desechables, otros), ubicados en áreas y lugares comunes del centro de trabajo.

- Se recomienda mantendrán los ambientes ventilados durante la jornada de trabajo.

Se mantendrán disponibles dispositivos para el testeo diario de la temperatura para el personal, clientes y demás personas que ingresen a sus dependencias.

ARTÍCULO 109.-

8.2.2.- TESTEO DE CONTAGIO DE ACUERDO A LA NORMATIVA DE LA AUTORIDAD SANITARIA

Salmones Blumar Magallanes SPA informa a los trabajadores los principales síntomas de la enfermedad COVID-19, los que se indican a continuación.

- a. Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8 °C o más.
- b. Pérdida brusca del olfato (anosmia).
- c. Pérdida brusca del gusto (ageusia).
- d. Tos o estornudos.
- e. Disnea o dificultad respiratoria.
- f. Congestión nasal.
- g. Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- h. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- i. Mialgias o dolores musculares.
- j. Debilidad general o fatiga.
- k. Dolor torácico.
- l. Calofríos.
- m. Cefalea o dolor de cabeza.
- n. Diarrea.
- ñ. Anorexia o náuseas o vómitos.

8.2.3.- CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA TRABAJO A DISTANCIA Y/O TELETRABAJO

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, 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.

Conforme al deber de protección que tiene Salmones Blumar Magallanes SPA, informará por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

9.- CAPÍTULO 6: DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTICULO 110-

El presente reglamento **reemplaza al reglamento del año 2020 y cuya aplicación se iniciará en Mayo del 2023**, entendiéndose prorrogado automáticamente por períodos iguales y sucesivos de no haber cambios en términos que establecen las disposiciones legales vigentes.

10.- COMPROBANTE DE RECEPCION DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

SALMONES BLUMAR MAGALLANES SPA
RUT: 76.794.340-57
ACTIVIDAD: ACUICULTURA EN GENERAL Y PROCESAMIENTO

FECHA: EN, _____ / _____ / _____ / _____

YO, _____,

R.U.T. N°: _____

DECLARO RECIBIR EN ESTE ACTO, UN EJEMPLAR, EN FORMA GRATUITA, DEL "REGLAMENTO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD" SALMONES BLUMAR MAGALLANES SPA DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 156 INCISO 2º DEL CODIGO DEL TRABAJO, ARTICULO 14 DEL DECRETO SUPREMO N° 40/69 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 07 DE MARZO DE 1969, COM REGLAMENTO COMPLEMENTARIO DE LA LEY 16.744 DE 1968.

ASUMO MI RESPONSABILIDAD DE DAR CUMPLIMIENTO A CUYAS NORMAS Y DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL, QUE SON OBLIGACIONES, PROHIBICIONES, NORMAS DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD, COMO ASI TAMBIEN A LAS DISPOSICIONES Y PROCEDIMIENTOS QUE EN FORMA POSTERIOR SE EMITAN Y/O SE MODIFIQUEN Y QUE PASEN A FORMAR PARTE DE ESTE O QUE EXPRESAMENTE LO INDIQUE.

DEJO CONSTANCIA QUE HE LEIDO Y COMPRENDIDO LA IMPORTANCIA Y EL CONTEXTO DE LAS REGLAS AQUÍ CONTENIDAS, DE LOS RIESGOS ESPECIFICOS Y GENERALES, DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS, METODOS DE TRABAJO CORRECTO QUE DEBO ADOPTAR.

ARTICULO 110.-

*“El presente reglamento **reemplaza al reglamento del año 2020 y cuya aplicación se iniciará en enero del 2023**, entendiéndose prorrogado automáticamente por períodos iguales y sucesivos de no haber cambios en términos que establecen las disposiciones legales vigentes”*



Huella Digital

Firma del Trabajador