



ANEXO QUE COMPLEMENTA REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

JUNIO 2023

POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.



SUBGERENCIA GESTION DE PERSONAS





POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.

JUNIO 2023





**ANEXO QUE COMPLEMENTA
EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
JUNIO 2023**

PRIMERO: Para efectos de actualizar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en lo que dice relación con la normativa referida a los permisos a trabajadoras y trabajadores, y otras materias, se actualiza y complementa el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.**, anexándose lo siguiente:

A.- Se modifica el artículo 20 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en el que se incorporan las siguientes nuevas obligaciones generales:

“ee) Conocer, aplicar y cumplir las directrices dadas en la Política, Manuales y Procedimientos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SGIGC.) que contribuyan a disminuir las brechas y barreras de género en la empresa.

ff) Tomar conocimiento y ser un o una agente activa en promover y cumplir con la Política de Juego Responsable que implemente la empresa. Asimismo, deberá cumplir con el Código de Conducta de Juego Responsable, y asistir a las capacitaciones que la empresa realice sobre la materia”.

B.- Se modifica el artículo 22 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el que se reemplaza por el siguiente:

“Artículo 22: La Empresa otorgará los permisos con motivo del cumplimiento de las normas sobre feriados, los demás contemplados en el Libro I, Título I, Capítulo VII, referido a “Del Feriado y de los Permisos” y Libro II Título II sobre “La protección a la maternidad” y demás disposiciones del Código del Trabajo, sin perjuicio de los establecidos en el Convenio o Contrato Colectivo Vigente.

Al efecto, el padre Trabajador tendrá derecho a un **permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo o hija**, 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 le conceda la **adopción de un hijo o hija**, contado desde notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del o la menor.

De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, **en el caso de muerte:**





- "a).- **De un hijo**, todo Trabajador tiene derecho a diez días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
- b).- **Del cónyuge o conviviente civil**, todo Trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
- c).- **De un hijo en período en gestación**, tiene derecho a siete días hábiles de permiso pagado.
- d).- **De un hermano, del padre o de la madre del Trabajador o trabajadora**, tendrá derecho a cuatro días hábiles de permiso pagado."

"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 o trabajadora al que le ocurra el fallecimiento de un hijo o hija y/o de su cónyuge o conviviente civil, 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."

"Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero."

"En el caso de **contraer matrimonio o celebrar un Acuerdo de Unión Civil**, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. El permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador en el día del matrimonio o el Acuerdo de Unión Civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración, debiendo dar aviso con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el certificado de matrimonio o de Acuerdo de Unión Civil."

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





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

*“Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores y/o trabajadoras 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 y trabajadoras se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario”.

“Si los trabajadores y/o trabajadoras estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador”.

*Los trabajadores afiliados al Seguro contemplado en la **ley 21.063 denominada Ley Sanna** tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en la ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal, en los términos y condiciones establecido en la ley.*

“Cuando la salud de un niño y/o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.”

“Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.”





“Cuando el cuidado personal del niño y/o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.”

“Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho antes establecido, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico”.

“El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias”.

“En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados anteriormente se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa”.

“Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante”.

“Lo anterior, se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficat, o bien, presenten dependencia severa”.

*“La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el **certificado médico correspondiente**. Cumpliéndose los requisitos establecidos en la ley, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso”.*

“En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.





Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, el que se ejercerá de conformidad lo establece el artículo 206 del Código del Trabajo.

*En los casos de **programas o campañas públicas de inmunización** a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación.*

*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.*

*“Los trabajadores y/o trabajadoras, que sean padres, madres o tutores legales de **menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista**, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales.”*

SEGUNDO: En todo lo no modificado por el presente anexo, queda plenamente vigente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de **POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.**, dictado por la empresa.

TERCERO: Las modificaciones que se realizan al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de **POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.**, se efectúan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, razón por la cual, cumplido que sean los requisitos y exigencias legales, comenzará a regir. La entrega de este Anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se realizará en forma gratuita a todos y cada uno de los trabajadores contratados por la empresa al momento de ser aprobado y publicado.

Junio 2023

